

# Whistleblowing Policy

11/06/2026

## Indice

<b>Responsabilità e attori coinvolti</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Premessa</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Scopo e campo di applicazione</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Destinatari</b> .....	<b>5</b>
<b>4 Definizioni</b> .....	<b>5</b>
<b>5 Il Portale Whistleblowing</b> .....	<b>6</b>
<b>6 Modalità di trasmissione delle segnalazioni</b> .....	<b>7</b>
<b>7 Oggetto e contenuto della segnalazione</b> .....	<b>7</b>
<b>8 Gestione delle segnalazioni interne</b> .....	<b>8</b>
8.1 Archiviazione della segnalazione .....	9
8.2 Reporting e monitoraggio .....	9
<b>9 Altri canali di segnalazione</b> .....	<b>10</b>
9.1 Canale di segnalazione esterno - ANAC .....	10
9.2 Divulgazione pubblica.....	10
<b>10 Misure di protezione previste</b> .....	<b>11</b>
10.1 Protezione del segnalante .....	11
10.2 Diritti del Segnalato .....	12
<b>11 Provvedimenti disciplinari e altre iniziative</b> .....	<b>12</b>
<b>12 Conservazione della documentazione e tracciabilità</b> .....	<b>12</b>
<b>13 Trattamento dei dati ai fini privacy</b> .....	<b>12</b>
<b>14 Riferimenti normativi</b> .....	<b>13</b>
14.1 Riferimenti normativi esterni .....	13
14.2 Riferimenti normativi interni .....	13

## Responsabilità e attori coinvolti

---

**Gestore della segnalazione:** soggetto che verifica la fondatezza delle segnalazioni e le decisioni in merito alla gestione delle stesse.

**Facilitatori:** coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione operante nel medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**Organi sociali:** Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Amministratore Unico Managing Director, Collegio Sindacale.

**Organismo di Vigilanza o “OdV”:** organismo di controllo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231.

**Team Compliance:** (in capo alla società Lattanzio KIBS S.p.A.) a cui è affidata la responsabilità generale di verifica della rispondenza dei comportamenti alle policy aziendali.

**HR Team:** (in capo alla società Lattanzio KIBS S.p.A. Benefit Corporation) Human Resources Team.

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione, Autorità con il potere di gestione delle segnalazioni esterne e di applicazione delle sanzioni.

**Personale:** i dipendenti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, nonché ex dipendenti, lavoratori non ancora assunti o ancora in prova, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti.

**Terze parti:** soggetti esterni aventi un rapporto giuridico con la Società (es. lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, azionisti, fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.).

**Società:** la società che adotta la Policy ed è interessata dalla segnalazione, ovvero Lattanzio KIBS S.p.A. Benefit Corporation.

## 1 Premessa

---

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione di atti o fenomeni illeciti, all’interno di enti pubblici e privati, in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo in materia.

Nello specifico, il D.Lgs. n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di Whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Tale quadro regolatore mira a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del Segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all’interno degli enti in funzione della prevenzione dei reati.

Se tali tutele erano già statuite dalla precedente legge del 2017, il D.Lgs. n. 24 del 2023 comporta un significativo ampliamento del perimetro di protezione dei segnalanti in ambito privato.

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 è intervenuto modificando l’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevedendo al comma *2-bis* dello stesso che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono **garantire un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, assicurando canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante volto a impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia.**

Le modifiche di maggior rilievo riguardano:

- l’ampliamento dei soggetti segnalanti;
- l’estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli enti (canali di segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa;
- l’introduzione di un canale esterno affidato all’ANAC, anche per il settore privato;
- l’introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni al ricorrere di determinate condizioni;
- il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell’ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina in materia.

Infine, viene ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. Facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata ai soggetti terzi e ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

In ottica di compliance alla normativa, la Società ha adottato la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori e mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonee a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

## 2 Scopo e campo di applicazione

---

Il documento, in applicazione di quanto disposto dal D.Lgs. n. 24 del 2023, ha l'obiettivo di:

- stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi;
- garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti e i collaboratori interni ed esterni possano segnalare le violazioni poste in essere all'interno della Società senza rischio di ritorsioni.

## 3 Destinatari

---

I destinatari della Policy sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli Organi sociali della Società;
- 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;
- tutti i dipendenti, lavoratori autonomi e i collaboratori interni;
- liberi professionisti, consulenti e fornitori che prestano la propria attività per la Società;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

Inoltre, ai sensi delle modifiche del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 sulla disciplina Whistleblowing, rientrano tra i destinatari a cui estendere la tutela del segnalante anche i soggetti:

- per cui il rapporto giuridico non è ancora iniziato;
- che sono in periodo di prova;
- per cui il rapporto di lavoro si è sciolto.

## 4 Definizioni

---

**Whistleblowing:** strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale il Personale/Terze parti aventi un rapporto di lavoro o di altra natura con un'organizzazione - sia pubblica che privata - segnalano ad appositi organismi o individui condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'organizzazione medesima.

**Segnalante:** persona fisica (interna o esterna alla Società) che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni riscontrate nell'ambito della relazione professionale o lavorativa intercorsa con la Società.

**Violazione:** qualsiasi comportamento, atto o omissione che lede l'interesse pubblico o dell'ente privato che consista in una violazione del Codice Etico, del Modello 231, delle policy/procedure adottate dalla Società; illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e/o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nel Decreto e nell'allegato al Decreto. Sono escluse le contestazioni, rivendicazioni, lamentele o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro o conflitti interpersonali con altri lavoratori o superiori gerarchici).

**Segnalazione:** comunicazione del segnalante, scritta od orale, avente a oggetto informazioni sulle violazioni di cui il segnalante stesso è venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e ha trasmesso secondo i canali deputati per la ricezione.

**Canali per le segnalazioni:** canali con cui è possibile effettuare le segnalazioni, tra cui i) canale interno, istituito dalla Società, ii) canale esterno, (in presenza di determinate condizioni espressamente declinate dalla Legge) indirizzando la comunicazione all'ANAC, iii) divulgazione pubblica (in presenza di determinate condizioni espressamente declinate dalla Legge), iv) denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

**Software "whistlelink":** piattaforma informatica "Whistlelink" implementata dalla Società e utilizzabile sia dal Personale sia da Terze parti per trasmettere le segnalazioni.

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che sulla base di elementi concreti potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante, o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

**Persona coinvolta:** soggetto menzionato nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

**Facilitatori:** coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione operante nel medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

**Decreto:** D.Lgs. n. 24 del 2023

## 5 Il Portale Whistleblowing

---

La Società, al fine di permettere le segnalazioni e darne diligente seguito, mette a disposizione una piattaforma online a libero accesso da parte dei soggetti segnalanti, appositamente dedicata per le segnalazioni (**Whistlelink**) e raggiungibile tramite link <https://lattanzio.whistlelink.com/> sul sito web istituzionale della Società.

La piattaforma consente di trasmettere, anche in maniera anonima, una segnalazione. L'accesso a Whistlelink è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda mantenere riservata la sua identità: ciò significa che, qualora l'accesso venga effettuato da un dispositivo non connesso alla rete aziendale, i sistemi informatici della Società non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP); nei casi in cui, invece, l'accesso a Whistlelink avvenga tramite un dispositivo connesso alla rete aziendale, la Società non implementa soluzioni tecniche atte a risalire all'utente che effettua la segnalazione.

Per ciascuna segnalazione inserita, Whistlelink assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun segnalante di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione e di fornire ulteriori informazioni, in modo del tutto riservato. Parimenti il Gestore della Segnalazione, tramite la piattaforma, avrà facoltà di richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

Il presente documento è pubblicato sul sito istituzionale della Società, nella sezione dedicata alle policy aziendali ([www.lattanziokibs.com/sustainability.html](http://www.lattanziokibs.com/sustainability.html)).

In particolare, nella pagina dedicata ([www.lattanziokibs.com/sustainability/whistleblowing.html](http://www.lattanziokibs.com/sustainability/whistleblowing.html)) sono disponibili informazioni sui presupposti per effettuare una segnalazione tramite canale interno, nonché sui canali, le procedure e i presupposti per le segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche.

## 6 Modalità di trasmissione delle segnalazioni

---

Con riferimento al canale di segnalazione, Whistlelink è idoneo ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

I destinatari della presente Policy inviano le segnalazioni, secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale (mediante messaggistica vocale) tramite l'utilizzo della piattaforma online messa a disposizione dalla Società e che prevede un percorso guidato per il segnalante.

Il segnalante può anche richiedere un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione che sarà fissato entro un termine di tempo ragionevole e in un luogo riservato e protetto.

Al termine dell'inserimento, il segnalante deve annotare il "numero del caso" e il "Codice di verifica", automaticamente prodotto dal sistema, che consente di seguire nel tempo lo stato di lavorazione della segnalazione, garantendo riservatezza e anonimato.

## 7 Oggetto e contenuto della segnalazione

---

Ai fini della presente Policy, la Segnalazione ha ad oggetto le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui il segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Le suddette segnalazioni si distinguono in:

- **"segnalazioni circostanziate"**, la cui narrazione dei fatti è effettuata con un grado sufficiente di dettaglio da consentire alle competenti funzioni aziendali di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione medesima. Tali segnalazioni possono essere fatte in:
  - buona fede, (c.d. "segnalazioni in buona fede") quando effettuate dal segnalante nella ragionevole convinzione, fondata su specifici elementi di fatto, che la condotta illecita si sia verificata o si potrebbe verificare;
  - malafede, (c.d. "Segnalazione in malafede") nei casi in cui la segnalazione risulti priva di fondamento e fatta al mero scopo di arrecare un danno ingiusto nei confronti della persona e/o della società segnalata.
- **"segnalazione generica"**: trattasi di quella segnalazione di contenuto talmente generico da non consentire alcun accertamento in merito alla stessa;
- **"segnalazione anonima"**, ovvero quella segnalazione in cui le generalità del soggetto segnalante non sono note, né individuabili in maniera univoca.

Le segnalazioni anche se anonime devono essere sempre circostanziate - così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati - e contenere almeno i seguenti elementi che si considerano requisiti necessari per l'ammissibilità della segnalazione:

- generalità del segnalante, qualora questi decida di inviare la segnalazione specificando la propria identità;
- descrizione dei fatti, generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta;
- circostanze di tempo e luogo in cui si sono verificati o si ritiene si verificheranno i fatti qualora conosciute;

- altri soggetti a conoscenza dei medesimi fatti (es. complici e/o testimoni);
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro ai fini della ricostruzione e successiva verifica dei fatti riportati, inclusi eventuali documenti da allegare alla segnalazione che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati.

Sul piano della normativa a protezione dei dati personali (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679/UE, di seguito "GDPR"), la segnalazione veicolata attraverso la piattaforma ha natura "pseudonima", nel senso che le viene assegnato un codice identificativo e che la Società può interagire con il segnalante dandogli riscontro e compiendo le attività previste dal Decreto. Dunque, il segnalante ha piena garanzia che la sua identità rimanga riservata, in conformità al Decreto e alla politica di protezione del segnalante quale soggetto vulnerabile perseguita dalla Società ai sensi del GDPR.

Le tutele previste dalla Policy non si applicano, tra gli altri, nei seguenti casi:

- segnalazioni generiche, ovvero fondate su meri sospetti o voci;
- segnalazioni effettuate esclusivamente per fini personali del segnalante che non riguardano in nessun caso aspetti di interesse per la Società;
- segnalazioni effettuate in malafede o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

Non sono trattate come segnalazioni ai fini della Policy:

- le carenze riscontrate a seguito di errori non riconducibili alle violazioni rilevate e documentate dalle funzioni aziendali nell'ambito dei controlli interni per le quali siano definite azioni di miglioramento per rafforzare il Sistema di controllo Interno ed è prevista una reportistica verso le funzioni di controllo;
- le comunicazioni riguardanti circostanze/fatti già noti e oggetto di contenziosi pendenti tra la Società e terzi e presidiati dal legale e/o dalle altre unità organizzative aziendali competenti. Dette comunicazioni saranno inviate alle funzioni aziendali competenti per riceverle e gestirle sulla base delle normative di riferimento.

## 8 Gestione delle segnalazioni interne

---

Le segnalazioni interne *whistleblowing* sono gestite attraverso le seguenti fasi:

- **entro 7 giorni** dal ricevimento, si rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento/presa in carico;
- ricezione e **analisi preliminare di ammissibilità** della segnalazione inviata dal segnalante (in primo luogo verificando se sussistano i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti ai sensi della presente Policy);
- **avvio**, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e di altri soggetti coinvolti nella segnalazione (ogni informazione condivisa con terzi deve essere adeguatamente anonimizzata, salvo che il segnalante non abbia dato l'esplicito consenso a rivelare la propria identità), e dell'istruttoria interna, con l'eventuale supporto delle funzioni aziendali competenti e/o di consulenti specializzati, per valutare l'effettiva sussistenza e fondatezza dei fatti segnalati. In questa fase, il Gestore della segnalazione svolge le verifiche che ritiene più opportune e può:
  - richiedere chiarimenti e ulteriori informazioni o documenti al segnalante (tramite la piattaforma o, nel caso in cui il segnalante richieda un incontro diretto, di persona);
  - acquisire, tramite interviste o richieste scritte, atti o informazioni dalla Società coinvolta e dai suoi referenti;
  - acquisire informazioni dalle persone eventualmente indicate dal segnalante come informate sui fatti;
  - valutare se richiedere al segnalato se intenda rilasciare dichiarazioni. Il Gestore delle segnalazioni non è comunque tenuto a informarlo al ricevimento della segnalazione. Lo stesso

ha diritto a essere informato solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. Tuttavia, il segnalato dovrà essere sentito su sua espressa richiesta;

- qualora, a seguito delle verifiche svolte, venga ravvisata l'infondatezza della Segnalazione, si procede con l'**archiviazione della stessa**, inviando una comunicazione al riguardo al segnalante;
- al contrario, qualora fossero ravvisati elementi di fondatezza della Segnalazione, si predispongono l'informativa agli organi aziendali preposti che dovranno accertare e approfondire le responsabilità e adottare i più opportuni provvedimenti (incluse l'irrogazione di sanzioni disciplinari e l'eventuale denuncia all'autorità giudiziaria) nonché i piani di azione necessari al miglioramento del sistema di controllo interno.
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, si prevede il riscontro al segnalante sull'esito delle verifiche effettuate. Nel caso in cui le verifiche non fossero ancora completate, il Gestore della Segnalazione fornisce un riscontro interlocutorio riservandosi di comunicare gli esiti definitivi al termine delle attività.

Laddove la segnalazione afferisca ad ambiti riguardanti il Modello 231, l'OdV ne deve essere tempestivamente informato (anonimizzando opportunamente le informazioni) e dovrà essere aggiornato in tutte le fasi di gestione della stessa. Inoltre, su richiesta del Gestore della Segnalazione, potrà fornire un supporto nel corso delle verifiche.

Qualora le segnalazioni riguardino l'OdV nel suo complesso, le stesse sono gestite direttamente dal Gestore della Segnalazione estromettendo l'Organismo stesso.

Nel caso in cui l'oggetto della segnalazione coinvolga il Gestore della Segnalazione, il segnalante può trasmettere la segnalazione direttamente e in via esclusiva (tramite gli strumenti messi a disposizione della Società) agli Organi societari. In tal caso, questi ultimi procederanno in autonomia nello svolgimento degli approfondimenti ritenuti necessari.

## 8.1 Archiviazione della segnalazione

---

Il Gestore della Segnalazione provvede ad archiviare la segnalazione qualora:

- l'oggetto non rientri nell'ambito delle segnalazioni trattate nel presente documento;
- all'esito delle verifiche effettuate non siano emersi elementi tali da far ritenere che l'illecito denunciato si sia effettivamente verificato;
- la descrizione dei fatti risulti palesemente infondata e/o in malafede e/o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alla stessa;
- le comunicazioni riguardino circostanze/fatti già noti e oggetto di contenziosi pendenti tra Società e terzi, e presidiati dal legale e/o dalle altre unità organizzate aziendali competenti;
- il segnalante, nonostante la richiesta di informazioni aggiuntive da parte del Gestore attraverso la piattaforma, abbia omesso di fornire i chiarimenti/le delucidazioni richiesti/e necessari alla conclusione dell'istruttoria.

In questi casi il Gestore della Segnalazione archivia la segnalazione e provvede ad aggiornare il registro informatico tenendo traccia delle motivazioni che hanno condotto all'archiviazione.

## 8.2 Reporting e monitoraggio

---

A conclusione di ciascuna attività istruttoria gli esiti sono sintetizzati in un report in cui sono raccolti:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della segnalazione;
- eventuali indicazioni, in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente *management* che viene informato sugli esiti delle analisi.

Al termine dell'attività istruttoria il Gestore delibera la chiusura della segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze in merito a eventuali azioni disciplinari.

Le segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime, sono trasmesse all'HR Team affinché valuti con le altre strutture aziendali competenti se la Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del segnalante.

Il Gestore predisponde, almeno semestralmente, una relazione riepilogativa delle segnalazioni ricevute, dell'eventuale esito delle analisi effettuate e di quelle eventualmente in corso e la trasmette all'OdV della Società.

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del *management* delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al gestore e al Team Compliance che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

L'OdV di riferimento monitora l'avanzamento delle azioni correttive attraverso l'informativa periodicamente fornita dal Team Compliance.

## **9 Altri canali di segnalazione**

---

### **9.1 Canale di segnalazione esterno - ANAC**

---

Il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC, secondo quanto previsto dal Decreto, se al momento della sua presentazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- 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 previsto dalla legge;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione tramite il canale interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC ha precisato peraltro che in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle sopramenzionate condizioni, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Le segnalazioni attraverso il canale esterno devono essere effettuate secondo le modalità definite dall'ANAC, disponibili sul suo sito web ([www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

### **9.2 Divulgazione pubblica**

---

Il segnalante può, inoltre, ricorrere alla divulgazione pubblica qualora:

- abbia trasmesso la segnalazione tramite il canale interno e/o esterno e non sia stato dato riscontro nei termini previsti dalla legge;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia 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 (es. sussiste il rischio che siano occultate o distrutte prove o il fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o sia coinvolto nella violazione).

Con riferimento alle violazioni rappresentate da reati, è inoltre prevista la possibilità di denuncia all'autorità giudiziaria competente.

## **10 Misure di protezione previste**

---

### **10.1 Protezione del segnalante**

---

Al segnalante in buona fede (che abbia effettuato la segnalazione in base a una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere - non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio) è garantita la protezione contro ogni possibile ritorsione da parte di chiunque. Le ritorsioni - intese come comportamenti, atti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione e che provocano o possono provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto - sono assolutamente vietate e sanzionate disciplinarmente a cura degli organi aziendali competenti e nel rispetto del contratto collettivo di lavoro applicabile. Peraltro, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza (anche non definitiva di primo grado) della responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. In questo caso il segnalante in mala fede è anche passibile di sanzione disciplinare comminata a cura degli organi aziendali competenti e nel rispetto del contratto collettivo di lavoro applicabile.

Anche il segnalante anonimo è soggetto a protezione e tutela, nel caso in cui la sua identità venga a un certo punto disvelata.

Si rammenta che il segnalante (nonché gli altri soggetti tutelati ai sensi del Decreto) che ritenga di aver subito una ritorsione (anche solo tentata o minacciata) a seguito di una segnalazione, deve effettuare una comunicazione all'ANAC, che ha il compito di accertare il fatto, secondo le modalità definite dalla stessa, disponibili sul suo sito web ([www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta salva la possibilità per la Società, nei casi previsti dall'art. 12 del Decreto, di chiedere al segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante, oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Policy.

Le medesime misure di protezione si applicano anche:

- a. ai Facilitatori;
- b. alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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;

- c. ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d. agli enti di proprietà della persona 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.

## **10.2 Diritti del Segnalato**

---

Al segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione. Al fine di garantire il diritto di difesa dei segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

In ogni caso, il segnalato dovrà essere sentito su sua espressa richiesta.

## **11 Provvedimenti disciplinari e altre iniziative**

---

Qualora dallo svolgimento delle attività di accertamento sulle segnalazioni dovessero emergere, a carico della persona coinvolta o del segnalante nei casi sopra descritti, comportamenti illeciti o irregolari, la Società valuterà l'attivazione di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori, ovvero iniziative giudiziarie.

## **12 Conservazione della documentazione e tracciabilità**

---

La documentazione relativa alle segnalazioni deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno della Società sulla classificazione e sul trattamento delle informazioni. Tale documentazione deve essere a cura del Gestore della segnalazione e accessibile solo al Personale autorizzato.

Tale documentazione include almeno nome, codice identificativo e struttura/ufficio del segnalante (laddove disponibili), dettagli del segnalato, dichiarazioni, attività compiute, esito dell'indagine e azioni intraprese.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il gestore cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni e assicura, avvalendosi di Whistlelink e della sua strumentazione informatica, l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## **13 Trattamento dei dati ai fini privacy**

---

Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti sono trattati - anche nel contesto di Whistlelink - nel rispetto del GDPR e del Decreto Legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e ss.mm.ii., nonché nel rispetto delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali.

Al fine di garantire la riservatezza del segnalante, il gestore ha l'obbligo di usare le informazioni solo per dare seguito alla segnalazione, nonché, in caso di segnalazione non anonima, il divieto di rivelare l'identità del segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

## 14 Riferimenti normativi

---

### 14.1 Riferimenti normativi esterni

---

- 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);
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche e integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. *Whistleblowing*);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;

### 14.2 Riferimenti normativi interni

---

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico;
- Definizione e Formalizzazione di Policy, Procedure e Istruzioni Operative della Società.