

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Sommario

1.	<i>Contesto di riferimento</i>	2
2.	<i>Introduzione al Whistleblowing</i>	2
3.	<i>Obiettivi</i>	2
4.	<i>Descrizione della procedura</i>	2
a.	Segnalanti	2
b.	Oggetto della segnalazione	3
c.	Requisiti della segnalazione	4
d.	Canali di segnalazione interna	4
e.	Canale di segnalazione esterna	5
f.	Divulgazione pubblica	5
5.	<i>Gestione delle segnalazioni</i>	6
a.	Protocollazione e custodia	6
b.	Istruttoria preliminare	6
c.	Istruttoria e comunicazione dell'esito	6
d.	Archiviazione	8
6.	<i>La tutela del segnalante</i>	8
a.	La Tutela della riservatezza del segnalante	8
b.	Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante	8
7.	<i>Diffusione della procedura</i>	9
8.	<i>Infrazione della procedura</i>	9
9.	<i>Disposizioni finali</i>	11
	<i>Revisioni della procedura</i>	11

Goppion SpA

1-20090 Trezzano sul Naviglio (Milano), Viale T. Edison 58/60, T +39 02 484 4971, F +39 02 445 3985

www.goppion.com, info@goppian.com

Part. LV.A., C.F. 01230150151, CCIAA di Milano n. 420626 REA.

Azienda con Sistema di Gestione Qualità UNI EN ISO 9001:2008 certificato da Certiquality

Cap. Soc. interamente versato € 1.000.000,00

1. Contesto di riferimento

Il Legislatore ha approvato il D.lgs. 24/2023 (c.d. “Legge sul Whistleblowing”) il quale ha definito, *inter alia*:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall’art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all’art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l’effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

2. Introduzione al Whistleblowing

Il “whistleblowing” è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all’azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- I soggetti che possono attivare una segnalazione;
- Gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- Le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- Il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

3. Obiettivi

Il presente documento rappresenta le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di fatti cui siano venuti a conoscenza i destinatari in ragione delle funzioni svolte.

Scopo del presente documento è quello di fare emergere episodi di illiceità o irregolarità all’interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto.

L’obiettivo della procedura dunque, da una parte, è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall’altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società.

4. Descrizione della procedura

a. Segnalanti

I segnalanti definiti dal presente documento sono:

- I lavoratori subordinati
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società
- Collaboratori, fornitori, subfornitori e dipendenti di questi, che operano con/per la Società
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società
- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la 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
- coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con la società in quanto non ancora instaurato (es. in fase di trattative o candidati a rapporti di lavoro), siano in periodo di prova, nonché coloro il cui rapporto con la società sia cessato (es. ex dipendenti), sempreché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, ovvero nel corso di precedente rapporto di lavoro.

b. Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni possono riguardare le situazioni in cui il segnalante agisca a tutela di un interesse non personale e che attengano a pericoli ovvero a rischi che coinvolgano la Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Nello specifico, possono essere oggetto di segnalazione:

- Le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, della normativa dell'Unione europea indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e delle disposizioni nazionali, relative ai seguenti settori:
 - a) appalti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d) sicurezza dei trasporti;
 - e) tutela dell'ambiente;
 - f) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - h) salute pubblica;
 - i) protezione dei consumatori;
 - j) 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'UE, come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (ad es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei capitali, Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 dell'Unione europea nei settori indicati ai punti precedenti (sono comprese, ad esempio, le pratiche abusive definite dalla Corte di Giustizia dell'UE, tra le quali operare sul mercato in posizione dominante);
- Violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché di cui all'art. 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs. 211/2025.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro”, dunque non soltanto quanto si è appreso in virtù delle proprie specifiche funzioni, ma anche notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie attività aziendali, seppure in modo casuale. La segnalazione non può, invece, riguardare lamentele o

rimostranze di carattere personale del segnalante. Quest'ultimo non deve, infatti, utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali. In particolare, sono espressamente escluse dall'ambito oggettivo della disciplina, quindi non sono oggetto di segnalazione whistleblowing:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- c) 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.

c. Requisiti della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile. Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate¹, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

d. Canali di segnalazione interna

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali di segnalazione interna:

- **Attraverso l'add-on My Whistleblowing** al software My Governance, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il "Software").
La segnalazione può essere presentata accedendo al link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/GOPPION> compilando il form inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale.
- In forma orale, presentando una richiesta di incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni. La richiesta può essere presentata mediante invio di una comunicazione e-mail all'indirizzo del Gestore salmi@studiolegalesalmi.it. In questa ipotesi, il segnalante si impegna a fornire un proprio recapito affinché il gestore possa comunicare la data e l'orario dell'incontro. In ogni caso, il gestore si impegna a fissare l'incontro entro un termine ragionevole, contattando il soggetto interessato all'indirizzo fornito. Nel corso dell'incontro, il whistleblower descrive dettagliatamente il fatto oggetto della

¹ Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

segnalazione; il gestore stila un verbale, il quale è sottoscritto anche dal segnalante, cui è consegnata una copia.

e. Canale di segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC - tramite l'apposito portale telematico o in forma scritta - se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) Il canale di segnalazione interna non è attivo o è attivo ma non è conforme a quanto previsto dalla normativa in materia;
- b) La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC, attraverso personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna, provvede a svolgere le seguenti attività:

- a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione;
- b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salva esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) svolgere l'istruttoria necessaria e dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizioni di documenti;
- f) dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza dell'avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- g) comunicare al segnalante l'esito finale.

f. Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando delle tutele previste dalla normativa in materia, solo se ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) La persona segnalante ha effettuato una segnalazione interna cui non è stato dato riscontro nei termini previsti e una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- b) La persona segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- c) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- d) 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.

Inoltre, in relazione alla natura della violazione accertata, oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture aziendali competenti, resta salva la facoltà di presentare **denuncia all'Autorità Giudiziaria**.

5. Gestione delle segnalazioni

La Società ha individuato nella persona dell'**Avv. Fabrizio Salmi** la figura deputata a ricevere e gestire le segnalazioni, idonea a ricoprire il ruolo in ragione delle sue competenze professionali. Egli, soggetto esterno alla società, possiede, infatti, i requisiti di autonomia richiesti dalla normativa, intesi come imparzialità e indipendenza, e si considera idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza ex D.lgs. 24/2023. Le segnalazioni ricevute vengono gestite in autonomia, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per la valutazione della segnalazione, inclusa l'eventuale audizione del segnalante o dei soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. Protocollazione e custodia;*
- b. Istruttoria;*
- c. Investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. Archiviazione.*

a. Protocollazione e custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento. Nel caso di comunicazione orale, mediante incontro diretto, il Gestore procede a protocollare su un registro gli estremi della segnalazione, in particolare:

- Giorno e ora;
- Soggetto segnalante;
- Oggetto della segnalazione;
- Note;
- Stato della segnalazione.

Il Gestore rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione e fornisce riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione².

b. Istruttoria preliminare

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso di segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordati procede con le fasi dell'istruttoria.

c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

² Si precisa che il "riscontro" può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Il riscontro può altresì avere carattere meramente interlocutorio; gli esiti saranno comunque comunicati tempestivamente al segnalante.

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione. L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore, il quale può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite le modalità sopra descritte o anche di persona. Ove necessario, può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta, avendo comunque cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- I fatti accertati;
- Le evidenze raccolte;
- Le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria all'Organo amministrativo per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal gestore delle segnalazioni, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o, comunque, tale volontà sia desumibile dalla segnalazione effettuata, la segnalazione sarà considerata "segnalazione whistleblowing" e deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora, invece, la segnalazione sia inviata, oltre che al Gestore, anche a più soggetti esterni all'ente, occorre valutare se si sia in presenza di una divulgazione pubblica. Per avere una divulgazione pubblica il d.lgs. n. 24/2023 richiede (art. 2, co. 1, lett. f) che la comunicazione sia inviata a un "numero elevato" di soggetti esterni. In tal caso, pertanto, l'OdV richiede alla persona segnalante appositi chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla diffusione delle informazioni per accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste dall'art. 15 del menzionato decreto³.

Inoltre, nello specifico caso in cui ricorra un'ipotesi di conflitto di interesse, ovvero nei casi in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o

³ L'Art. 15, co. 1 D.lgs 23/2024 dispone quanto segue: "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:

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".

interessata alla segnalazione, la segnalazione può essere indirizzata la segnalazione può essere indirizzata direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), tramite il canale esterno da essa fornito.

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, le segnalazioni, interne ed esterne, 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. Ai dati sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

6. La tutela del segnalante

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. La tutela della riservatezza del segnalante;
- b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

a. La Tutela della riservatezza del segnalante

Tutti dei i soggetti coinvolti nel Processo Whistleblowing hanno l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità segnalante e delle informazioni ricevute, nonché di qualsiasi altro elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. Difatti, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati sulla base della normativa vigente. L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, anche quando la segnalazione avvenga in forma orale.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere al/ai rivelata soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - o il consenso del soggetto segnalante;
 - o la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene

di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al gestore.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione.

7. Diffusione della procedura

La Società assicura la diffusione della presente Procedura a tutti i destinatari mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale e sull'intranet aziendale e tramite diffusione nelle bacheche aziendali. Gli aggiornamenti e le modifiche sostanziali apportate al presente Protocollo sono tempestivamente comunicati ai soggetti di cui sopra tramite i medesimi canali. La Società cura, altresì, le azioni necessarie all'attuazione della procedura ed i rapporti con la società civile per la promozione e la cultura della legalità, anche attraverso specifici progetti di sensibilizzazione e comunicazione. In particolare, nel corso delle sessioni formative dedicate alla tematica delle segnalazioni whistleblowing, fornisce adeguata informativa circa le misure di sostegno offerte ai destinatari dagli Enti del Terzo Settore (ETS) iscritti nell'apposito Registro presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione e con le quali l'Autorità stipula convenzioni.

La Società assicura altresì la diffusione della presente Procedura anche ai propri fornitori, consulenti e collaboratori. L'attuazione della Procedura nei confronti dei consulenti esterni e dei fornitori può essere garantita, ove necessario, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali. Prima della approvazione della presente Procedura, nonché dell'approvazione di ogni aggiornamento o modifica sostanziale dello stesso, La Società ne garantisce la condivisione con le rappresentanze o organizzazioni sindacali, fornendo loro un termine congruo entro il quale presentare le proprie osservazioni e fornendo altresì l'indicazione della disponibilità alla fissazione di un eventuale incontro. Si precisa, in ogni caso, che il coinvolgimento dei sindacati, secondo il D.lgs. 24/2023, nonché secondo le Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione del 26 novembre 2025, deve ritenersi di carattere meramente informativo.

8. Infrazione della procedura

La presente Procedura costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e, in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti, costituirà altresì codice disciplinare della Società.

In ottemperanza all'art. 21 c. 2 D.lgs. 24/2023, è prevista l'applicazione delle sanzioni di seguito previste, nei confronti di coloro che si siano resi responsabili dei seguenti illeciti:

1. Ritorsioni accertate ai danni del whistleblower;
2. Ostacolo o tentativo di ostacolo accertato alla segnalazione;
3. Violazione dell'obbligo di riservatezza;
4. Mancata istituzione di un canale di segnalazione;
5. Assenza o non conformità delle procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
6. Insolvenza delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, da parte del gestore;
7. Condanna del whistleblower per diffamazione o calunnia.

Il presente Disciplinare della Società, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge (tra cui R.D. 8 gennaio 1931, n. 148) e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, è integrato sulla base delle previsioni di seguito esposte.

Pertanto, in caso di mancata osservanza della presente Procedura da parte dei destinatari del medesimo, verranno adottate le sanzioni di seguito previste.

A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del richiamo verbale o ammonizione scritta il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo la Procedura;

2. potrà essere inflitto il provvedimento della multa al lavoratore che disattenda più volte la Procedura o adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni della Procedura, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
3. incorrerà nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che nel disattendere quanto previsto dalla Procedura o adottando un comportamento non conforme ad esso, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società;
4. sarà inflitto il provvedimento del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività un comportamento non conforme alle prescrizioni della presente Procedura e che determini la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio;
5. potrà incorrere nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni della presente Procedura e tale da determinare la concreta applicazione di sanzioni a carico della Società, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società stessa.

I soggetti cui pertanto il presente Disciplinare è diretto sono obbligati ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute ed uniformare il proprio comportamento alla condotta ivi descritta.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al Dipendente (incluso il dirigente), anche su segnalazione del Gestore, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; tali sanzioni saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti censurati;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione della Procedura.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- professionalità, precedenti prestazioni lavorative, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti precedenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

L'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali: si tratta delle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL di riferimento.

9. Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto nel presente Protocollo, si rimanda ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società ed al Sistema Sanzionatorio interno alla Società.

Revisioni della procedura

<i>Data</i>	<i>Descrizione sommaria delle modifiche</i>
15.12.2023	Adozione della procedura
06.03.2026	Adeguamento alle Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione del 26 novembre 2025; Adeguamento al D.lgs. 30 dicembre 2025, n. 211