

	PROCEDURA
	GESTIONE SEGNALAZIONI (<i>Whistleblowing</i>)

Revisioni	Data	Descrizione Modifica
0	28/07/2026	Prima adozione

1. Scopo	2
2. Definizioni	2
3. Destinatari e campo di applicazione	3
4. Oggetto delle segnalazioni	3
Segnalazioni vietate	4
Segnalazioni in buona fede	4
Segnalazioni in mala fede	4
Segnalazioni anonime	4
5. Canale di segnalazione	5
6. Descrizione del procedimento	6
Invio della segnalazione	6
Invio della segnalazione ad un soggetto diverso dal gestore	6
Gestione di eventuali conflitti di interessi	6
Verifica di fondatezza della segnalazione	7
Attività successive	7
Conservazione	8
Azioni correttive e di monitoraggio	8
7. Le tutele per il segnalante	8
Tutela della riservatezza	8
Tutela da ritorsioni	9
Perdita delle tutele e responsabilità del segnalante	10
Responsabilità del segnalante terzo	10
8. Trattamento dei dati personali	11
9. Adozione e aggiornamento della procedura	11
10. Informazione e formazione	11
11. Flussi Informativi	11

	PROCEDURA
	GESTIONE SEGNALAZIONI (<i>Whistleblowing</i>)

1. Scopo

La presente procedura fornisce strumenti e indicazioni operative per la trasmissione, ricezione e analisi delle segnalazioni come di seguito meglio definite, nel rispetto della normativa e degli orientamenti vigenti in materia:

- Art. 6, comma 2-bis D.lgs. 231/2001 (così come novellato dalla L. 179/2017 e modificato dal D.lgs.24/2023) che prevede l'indicazione, all'interno del Modello adottato ai sensi del Decreto 231, del canale di segnalazione interna definito dall'ente, del divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e di un adeguato sistema disciplinare;
- D.lgs. 24/2023, il quale ha recepito la direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico, l'integrità della Pubblica
- Amministrazione o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, sia pubblico sia privato;
- Linee Guida ANAC (giugno 2023, novembre 2024 e delibera n. 478 del 26 novembre 2025);
- Linee Guida Confindustria 'Nuova disciplina Whistleblowing - Guida operativa per gli enti privati';
- CNDCEC-Documento di ricerca 'Nuova disciplina del Whistleblowing e impatto sul D.lgs. 231/2001', ottobre 2023;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR").

2. Definizioni

Società/Ente	TITAN GROUP S.P.A. TITAN STP SRL TITAN BUSINESS SERVICES SRL SENECA SRL
Segnalazione	Comunicazione scritta o orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere state commesse all'interno della Società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalante	Persona fisica che effettua la Segnalazione in merito a violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o nell'ambito di rapporti di collaborazione o d'affari con la Società, compresi i collaboratori, gli stagisti, i consulenti, i fornitori, i clienti e i <i>business partner</i> .
Segnalato	Persona menzionata nella Segnalazione, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
Facilitatore	Persona che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.
Gestore delle segnalazioni e/o Gestore	È il soggetto, autonomo e specificatamente formato, incaricato di gestire le Segnalazioni effettuate per il tramite del canale di segnalazione interno, individuato nella figura del Responsabile Risk Compliance e, nei casi di conflitti di interesse riguardanti il Gestore, dal Referente ESG di Gruppo.
Modello di organizzazione, gestione e controllo 231 (anche 'Modello 231 o Modello')	Modello organizzativo adottato dalla Società, ovverosia un sistema strutturato e organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti che possano configurare illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001.

	PROCEDURA
	GESTIONE SEGNALAZIONI (<i>Whistleblowing</i>)

Organismo di Vigilanza (anche OdV)	Organo che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001
Piattaforma	Piattaforma <i>web</i> conforme alla normativa di cui al D.lgs. 24/2023, nonché al Regolamento UE 2016/679 (GDPR), che permette al segnalante di effettuare segnalazioni e che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Segnalazione non rilevante	Qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
Segnalazioni in malafede	Qualsiasi comunicazione che si rivela priva di fondamento e che risulti, sulla base di elementi oggettivi, fatta unicamente allo scopo di arrecare un danno (al Segnalato o alla Società).

3. Destinatari e campo di applicazione

La presente procedura si applica a:

- **vertici aziendali, componenti degli organi sociali e di controllo della Società;**
- **il Gestore delle segnalazioni** incaricato di gestire le Segnalazioni interne;
- **dipendenti** della Società a prescindere dall'inquadramento contrattuale (anche se in periodo di prova) e ai soggetti che si trovano anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la Società pur non rivestendo la qualifica di dipendenti (es.: tirocinanti e stagisti - retribuiti e non retribuiti);
- **coloro che cooperano e collaborano** con la Società – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi (es.: lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti nello svolgimento della propria attività lavorativa);
- i destinatari del Modello 231 adottato dalla Società (in aggiunta ai soggetti richiamati ai punti precedenti, tra cui: **clienti, fornitori, partner** ed eventuali ulteriori categorie di soggetti che l'organo amministrativo di concerto con l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire in relazione ai rapporti giuridici instaurati dalla Società).

La Segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, nel caso in cui il Segnalante sia venuto a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente alla cessazione del rapporto giuridico, nel caso in cui il Segnalante sia venuto a conoscenza di violazioni prima dello scioglimento del rapporto stesso.

4. Oggetto delle segnalazioni

La Segnalazione può riguardare comportamenti, azioni od omissioni che ledono l'integrità della Società, in particolare:

- **Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, 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;**
- **Atti od omissioni riguardanti il mercato interno.**
- **Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 della Società.**

Possono essere segnalate sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate.

Segnalazioni vietate

Sono vietate e quindi considerate non rilevanti e non perseguibili, le Segnalazioni:

- relative a contestazioni, rivendicazioni o **richieste legate ad un interesse di carattere personale** del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o propri superiori (es. vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o superiori gerarchici);
- **fondate su meri sospetti** o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito, o comunque palesemente prive di fondamento e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- aventi **finalità puramente diffamatorie** o calunniose (es. segnalazioni che riportano informazioni per screditare la reputazione di una persona);
- aventi toni ingiuriosi o contenenti **offese personali o giudizi morali**, volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti (es. segnalazioni contenenti parole di disprezzo/offensive);
- relative a informazioni che sono **già totalmente di dominio pubblico** (es. informazioni riportate su mezzi di comunicazioni - giornali, siti internet - e sentenze);
- di violazioni **già disciplinate** nelle direttive e nei regolamenti dell'**Unione europea** e nelle disposizioni attuative dell'**ordinamento italiano** che già garantiscono **apposite procedure di segnalazione** (es. violazioni del settore bancario. Nel Testo Unico Bancario sono previsti Sistemi interni di segnalazione *ad hoc* delle violazioni e la Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza).

Le Segnalazioni considerate non rilevanti, e quindi ineseguibili, saranno archiviate.

Segnalazioni in buona fede

Il Segnalante è invitato a effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato la Segnalazione, il Segnalante che ravvisi la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

Segnalazioni in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

Segnalazioni anonime

Benché i Segnalanti siano inviati a dichiarare la propria identità per garantire maggiore credibilità ed efficacia rispetto a una segnalazione anonima, le Segnalazioni anonime sono consentite e ritenute ammissibili purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Queste segnalazioni limitano la possibilità di effettuare un'efficace attività di investigazione in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante.

Pertanto, il Gestore considera, tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

Qualora il Segnalante scelga di indicare le proprie generalità, ne è garantita comunque la riservatezza, come di seguito meglio specificato.

5. Canale di segnalazione

La piattaforma informatica: <https://titangroup.whistlelink.com/>

La piattaforma online, conforme al D.lgs. 24/2023, consente l'invio di segnalazioni criptate e anonime, senza la necessità di indicare recapiti telefonici o indirizzi e-mail.

Non sono ammesse Segnalazioni con canali diversi da quelli sopra indicati. Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali dedicati, è tenuto a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati al Gestore delle segnalazioni.

Con riguardo alla possibilità di effettuare le segnalazioni verbalmente, il Segnalante potrà:

- avvalersi della Piattaforma – che consente la segnalazione orale attraverso un sistema di messaggistica vocale;
- richiedere un incontro riservato con il Gestore, il quale deve garantirne lo svolgimento (in luogo adatto a consentire la riservatezza del Segnalante) entro un termine di 15 giorni. Previo consenso del Segnalante, l'incontro è documentato a cura del Gestore mediante verbalizzazione riportata in Piattaforma, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare. Copia del verbale è consegnata al Segnalante.

Le segnalazioni ad ANAC e divulgazione pubblica

E' possibile il ricorso al canale esterno predisposto da ANAC in ossequio ai principi di riservatezza richiamati dalla legge, accessibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, unicamente al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni previste dalla legge:

1. non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, ovvero, anche se obbligatorio, il canale interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto stabilito dalla legge;
2. il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito. Tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal Decreto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta;
3. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ad esempio, per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interesse;
4. vi sono fondati motivi per ritenere che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione, come ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente. In ogni caso, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che vanno allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
5. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un

interesse che fa capo alla collettività, quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Al ricorrere delle condizioni di cui sopra, il Segnalante può altresì effettuare una divulgazione pubblica beneficiando delle protezioni previste dalla normativa, in presenza di giustificati motivi, di fondati elementi di prova e di informazioni effettivamente acquisibili, che devono essere allegati alla segnalazione.

Spetta ad ANAC valutare se la divulgazione pubblica sia stata legittimamente effettuata e nel rispetto dei presupposti richiesti dalla norma.

6. Descrizione del procedimento

Invio della segnalazione

La Piattaforma consente di effettuare segnalazioni per **iscritto o oralmente, con possibilità di registrazione di messaggi vocali** e garantisce, attraverso un sistema di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e del contenuto della Segnalazione.

Per effettuare una segnalazione il Segnalante si collega al link <https://titangroup.whistlelink.com/> e compila i campi presenti, avendo cura di inserire tutte le informazioni obbligatorie richieste in modo tale che la segnalazione sia il più esaustiva e chiara possibile, allegando, se del caso, eventuale documentazione a comprova.

Il sistema è studiato per consentire l'invio di segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Il Segnalante può, infatti, lasciare un messaggio attraverso la pagina in forma anonima e non è necessario che fornisca un indirizzo e-mail o un numero di telefono.

Al termine della compilazione del Modulo di segnalazione, **il Segnalante deve annotare il Codice Identificativo Univoco e la password (che identifica in modo univoco la Segnalazione)**, automaticamente generato dalla Piattaforma e che non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo. Tali credenziali consentiranno al Segnalante di monitorare lo stato di lavorazione della sua Segnalazione ed eventualmente interloquire con il Gestore delle segnalazioni.

Entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione, il Gestore invia al Segnalante, tramite la Piattaforma dedicata, avviso di ricevimento della Segnalazione.

Invio della segnalazione ad un soggetto diverso dal gestore

Chiunque riceva una Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), rientrante nel campo di applicazione della presente procedura, a lui non destinata o erroneamente inviata, deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Gestore, attraverso il canale di segnalazione interno e nelle modalità di cui al presente paragrafo, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto).

Il destinatario della Segnalazione errato non può trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Lo stesso è comunque tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza, costituiscono una violazione della presente procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

Gestione di eventuali conflitti di interessi

Nell'ipotesi in cui il Gestore coincidesse con il Segnalante o fosse comunque una persona coinvolta o interessata dalla stessa, la Segnalazione andrà indirizzata al Referente ESG di Gruppo al fine di garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina vigente in materia.

Il Gestore nell'analisi preventiva effettua un primo screening sui soli elementi essenziali (oggetto sintetico, soggetti coinvolti). Se rileva un conflitto potenziale:

- si astiene formalmente e non prosegue nella lettura né in alcuna attività istruttoria;
- comunica la situazione a un soggetto terzo di garanzia individuato nel Referente ESG di Gruppo;
- quest'ultimo dispone con atto formale/verbale la riassegnazione al sostituto.

Verifica di fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione è in capo al Gestore che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

In via preventiva, il Gestore valuta la sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter, quindi, accordare al Segnalante le tutele previste (sotto specificate).

Il Gestore deve quindi verificare che:

- a) il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione.
Qualora il requisito non dovesse sussistere, la Segnalazione verrà presa in considerazione dal Gestore, ma non saranno garantite le tutele di cui al D.lgs. 24/2023 e in particolare la tutela alla riservatezza del Segnalante.
- b) l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.
Qualora il requisito non dovesse sussistere, il Gestore procede all'archiviazione della Segnalazione ricevuta.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, il Gestore:

1. potrà decidere di non esercitare i suoi poteri di istruttoria (archiviando la Segnalazione) per manifestata infondatezza data l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti, per accertato contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, oppure qualora ritenga che la natura e il contenuto della Segnalazione sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, o priva di elementi di rischio per la Società e i suoi *stakeholder*, informando dell'esito il Segnalante e il Presidente del CdA e il Managing Director/Partner;
2. potrà decidere di esercitare i suoi poteri di istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dalla valutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della Segnalazione e informare dell'esito il Segnalante.

L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di soggetti interni oppure esterni alla Società competenti in materia.

Ove quanto segnalato non fosse adeguatamente circostanziato, il Gestore può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Nel caso di coinvolgimento di altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, agli stessi verrà reso noto solo il contenuto della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

I soggetti coinvolti a supporto del Gestore sono gravati dai medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del Segnalante.

Attività successive

Qualora, all'esito delle verifiche svolte, si accerti l'ammissibilità e la fondatezza della Segnalazione, il Gestore fornisce un riscontro al Segnalante, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Il Segnalante è informato dell'esito della Segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Gestore può comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione alle funzioni interne competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere (riscontro sulla natura dell'istruttoria, se ancora in corso).

Il Gestore, inoltre, provvede a trasmettere al Presidente del Consiglio di Amministrazione il proprio parere affinché individui provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto, ivi inclusi –

sussistendone i presupposti – i provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori degli illeciti e/o delle irregolarità, già previsti da CCNL.

Allo stesso modo il Gestore provvede, trasmettendo adeguata relazione al Presidente del CdA e al Managing Director/Partner, ove accerti che la Segnalazione, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del Segnalante viziata da dolo o colpa grave, affinché venga valutata l'opportunità di intraprendere nei confronti dello stesso gli opportuni provvedimenti disciplinari.

Conservazione

La Segnalazione e la relativa documentazione sono conservate sulla Piattaforma dedicata a cura del Gestore, al fine di garantire la completa tracciabilità delle stesse e delle attività svolte.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della stessa, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del Segnalato o del Segnalante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Trascorsi i termini sopra indicati la Segnalazione, e la relativa documentazione, sarà cancellata.

Le credenziali di accesso alla Piattaforma sono conosciute solo dal Gestore ovvero dai soggetti dallo stesso espressamente autorizzati. In caso di intervenuta modifica del Gestore, lo stesso comunica al fornitore della Piattaforma la necessità di provvedere con la disabilitazione del proprio *account*.

Il Gestore che subentra, in forza di formale attribuzione di incarico, chiede al fornitore della Piattaforma l'attivazione di nuove credenziali.

Eventuali documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito solo al Gestore ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

Le Segnalazioni orali e quelle effettuate mediante incontro diretto sono documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione.

Azioni correttive e di monitoraggio

Se dalle analisi sulle aree e sui processi esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del Presidente del CdA e del Managing Director/Partner valutare e definire, con le funzioni interne interessate e i responsabili delle aree/processi oggetto di verifica, azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al Gestore che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

Periodicamente il Gestore verifica che tutte le Segnalazioni pervenute siano state trattate, debitamente inoltrate ai destinatari di competenza e fatte oggetto di reportistica secondo quanto previsto dalla presente procedura.

7. Le tutele per il segnalante

Le tutele accordate al Segnalante sono garantite solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni contenute nella presente procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente.

Tutela della riservatezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivo il proprio canale di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del

contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. La riservatezza è garantita anche nel caso di Segnalazioni effettuate, mediante un incontro diretto con il Gestore.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC, nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società, in linea con le previsioni di cui al sistema disciplinare del Modello Organizzativo 231.

È possibile rivelare l'identità del Segnalante solo previo consenso espresso dello stesso e previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione, nei seguenti casi (espressamente previsti dal D.lgs. 24/2023):

- nel procedimento disciplinare, laddove la rivelazione 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 laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Pertanto, il Gestore garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e del Segnalato, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui: (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del Segnalato oppure: (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – il Gestore abbia necessità di comunicare le generalità del Segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione titolare dei procedimenti disciplinari se la Segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.

Tutela da ritorsioni

In ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della Segnalazione. Inoltre, è vietato qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ambito lavorativo in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Tra le misure di ritorsione vietate rientrano, a titolo esemplificativo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso.

Per godere della protezione da ritorsioni è necessario che:

- il Segnalante abbia ragionevoli e fondati motivi di ritenere che la Segnalazione sia veritiera (non sono sufficienti mere supposizioni o voci di corridoio) e rientrante nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa;

- la Segnalazione sia stata effettuata con le modalità descritte nella presente procedura;
- vi sia uno stretto collegamento (rapporto di consequenzialità) tra Segnalazione e atto/comportamento/omissione sfavorevole subito dal Segnalante.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla Segnalazione.

Laddove il Segnalante dimostri di avere effettuato una Segnalazione e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla Segnalazione.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di sanzione amministrativa pecuniaria.

La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Segnalante, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione.

Perdita delle tutele e responsabilità del segnalante

Al momento della Segnalazione, il Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni oggetto della Segnalazione siano vere. Le tutele previste dal D.lgs. 24/2023, infatti, non si applicano quando sia accertata la responsabilità penale o civile del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, commessi con dolo o colpa grave. In caso di perdita delle tutele, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari, è prevista una sanzione amministrativa da parte di ANAC.

Le tutele sopra indicate non devono infatti essere intese come una forma di impunità del Segnalante: resta valida la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (ex art. 2043 del Codice civile) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, in caso di negligenza del Segnalante, potrebbero essere previste in capo allo stesso le seguenti sanzioni: il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa/sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per gli eventuali dirigenti, il licenziamento con o senza preavviso, per i dipendenti.

Nello specifico, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della Segnalazione emergano elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni in malafede o con colpa grave, il Gestore informa tempestivamente il Presidente del CdA e il Managing Director/Partner e le funzioni interne competenti affinché possano adottare gli adeguati provvedimenti.

Contestualmente il Segnalato viene messo a conoscenza della presenza di tali violazioni affinché, ove occorra, egli sia in condizione di esercitare il suo diritto di difesa ed eventualmente agire nelle sedi opportune nei confronti del Segnalante.

Responsabilità del segnalante terzo

Le sanzioni collegate ad un utilizzo improprio del canale di segnalazione interno e/o a violazioni della presente procedura si applicano anche a Segnalanti terzi.

Qualsiasi illecito o abuso della presente procedura commesso da parte delle controparti con le quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, etc.), viene sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. Le sanzioni possono comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

Oltre alle sanzioni previste dal D.lgs. 24/2023, l'inosservanza dei principi, delle regole di comportamento e dei presidi di controllo contenuti nella presente procedura comporta l'applicazione del sistema disciplinare

	PROCEDURA
	GESTIONE SEGNALAZIONI (<i>Whistleblowing</i>)

contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

8. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali acquisiti in fase di gestione delle Segnalazioni deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati raccolti sono esclusivamente quelli necessari alla gestione della Segnalazione. I dati sono conservati in una forma che ne consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

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

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. In particolare, gli scopi specifici del trattamento dati sono esplicitati nell'informativa messa a disposizione di chiunque acceda alla Piattaforma per effettuare la Segnalazione (portale Whistlelink).

La società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

9. Adozione e aggiornamento della procedura

La presente procedura è adottata con delibera del CdA della Società ed è di immediata applicazione per la stessa.

La Società riesamina su base periodica ed eventualmente aggiorna la presente procedura, al fine di garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

10. Informazione e formazione

La presente procedura è diffusa mediante pubblicazione sulla piattaforma, all'interno della rete intranet aziendale e portata a conoscenza all'interno della Società, con gli strumenti ritenuti più opportuni e con modalità tali da consentire evidenza circa la formale presa visione del documento.

La Società promuove attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente procedura, al fine di assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali interni di Segnalazione, nonché dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.

11. Flussi Informativi

Il Gestore predispone:

- un report annuale per il Consiglio di amministrazione, sulle risultanze delle attività svolte a seguito delle Segnalazioni ricevute nell'anno in corso, nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali. Il documento è privo di riferimenti circa l'identità dei Segnalanti;
- un'immediata informativa per il Presidente del CdA e il Managing Director/Partner.