
SIC-231-06 - Rev.03
PROCEDURA DI SEGNALAZIONE
WHISTLEBLOWING

Redatto	Verificato	Approvato
Area HR e Compliance	OdV Comitato Guida per la Parità di Genere	CdA

Rev.	Data emissione	Descrizione principali modifiche
00	28-07-2021	Prima versione procedura
01	12-12-2023	Aggiornamento procedura
02	04-02-2025	Aggiornamento procedura
03	20-07-2026	Aggiornamento procedura

Eventuali stampe del documento sono copie non controllate e non soggette a revisione.

INDICE

1. FINALITÀ	E	AMBITO	DI
APPLICAZIONE.....			31.
FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE.....			3
2. MODALITÀ DI RECEPIMENTO			5
3. RIFERIMENTI.....			5
4. LE SEGNALAZIONI.....			6
4.1. Oggetto della segnalazione.....			6
4.2. Contenuto della segnalazione			7
4.3. Canali e modalità di segnalazione			7
4.3.1. Piattaforma Informatica (Canale Prioritario)			7
4.3.2. Canale telefonico e/o incontro diretto			9
4.4. Conflitto di interessi dell’OdV o Comitato Guida			10
4.5. Ricezione di segnalazioni da parte di soggetti non competenti.....			10
4.6. Segnalazioni prive dei requisiti di ammissibilità previsti dal D.lgs. 24/2023			11
4.7. Gestione e valutazione delle segnalazioni.....			12
4.8. Termini di gestione e interlocuzione con il Segnalante.....			12
4.9. Svolgimento dell’istruttoria.....			13
4.10. Esito dell'istruttoria e provvedimenti conseguenti			14
5. LE SEGNALAZIONI ESTERNE			15
5.1. La segnalazione esterna ad ANAC.....			15
5.2. Segnalazione esterna tramite divulgazione pubblica.....			16
5.3. Segnalazione esterna tramite ricorso alla pubblica autorità			17
6. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO.....			17
6.1. La tutela del Segnalante nel D.lgs.24/2023			17
6.2. Riservatezza del Segnalante			18
6.3. Tutela del Segnalato			20
7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI			20
8. RESPONSABILITÀ DELL’AGGIORNAMENTO DELLA NORMATIVA			21
9. TRACCIABILITA’, CONSERVAZIONE, TUTELA E RISERVATEZZA			22

1. FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura descrive e regola il processo di gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità (c.d. "whistleblowing"), come previsto dal D.Lgs. 24/2023, in ottemperanza alla Direttiva (UE) n. 63 del 15 marzo 2023, nonché definisce le attività necessarie alla corretta gestione da parte del Gestore della Segnalazione. L'obiettivo è fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni. In ultimo evidenzia le forme di tutela che vengono predisposte da Retitalia S.p.A. (di seguito "la Società") in conformità alle disposizioni normative ai sensi del D.Lgs. 24/2023, del modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "MOG 231") e del sistema di gestione per la Parità di Genere.

Gestore della Segnalazione: il soggetto incaricato della ricezione, dell'esame preliminare e dell'istruttoria delle segnalazioni. Al fine di garantire la massima specializzazione e indipendenza, la funzione di Gestore è così ripartita:

- **Organismo di Vigilanza (OdV):** opera in qualità di Gestore per tutte le segnalazioni riguardanti violazioni del MOG 231 (reati presupposto¹) e violazioni del diritto dell'Unione Europea (es. ambiente, privacy, sicurezza dei dati, appalti) che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023.
- **Comitato Guida per la Parità di Genere:** opera in qualità di Gestore per le segnalazioni inerenti alle tematiche di Parità di Genere, incluse discriminazioni, molestie, disparità di trattamento o violazioni delle policy legate alla Certificazione UNI/PdR 125:2022.
- **ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione):** Gestore del canale di segnalazione esterno. Il Segnalante può rivolgersi direttamente all'ANAC solo in presenza di determinate condizioni previste dalla legge (es. se il canale interno non è attivo, non è conforme, non ha fornito riscontro o se vi è il rischio fondato di ritorsioni). L'ANAC è inoltre l'unica autorità competente a valutare e sanzionare eventuali atti ritorsivi subiti dal Segnalante a seguito della sua segnalazione.

Principi di gestione comuni: I Gestori interni operano in autonomia e indipendenza. Qualora una segnalazione presenti profili di competenza trasversali (es. una molestia che configuri anche un reato rilevante ai fini 231), l'OdV e il Comitato Guida potranno collaborare nel rispetto dei reciproci protocolli, garantendo in ogni fase la segregazione dei dati e l'assoluta riservatezza dell'identità del Segnalante. La segnalazione interna è prioritaria, ma che il ricorso al canale esterno ANAC o alla divulgazione pubblica è garantito nei casi e nei modi definiti dal D.Lgs. 24/2023.

¹ lista specifica di reati previsti dal **D.Lgs. 231/2001** che, se commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda da parte di dirigenti o dipendenti, comportano una **responsabilità diretta della società stessa**

In particolare, la presente procedura si pone l'obiettivo di:

- garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante, dei cd. facilitatori e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave;
- tutelare adeguatamente il Segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette collegate alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione l'istituzione di più canali, come previsti dalla normativa, specifici, riservati e gestiti da un organismo indipendente e autonomo.

La presente procedura è improntata ai principi di legalità, correttezza, collaborazione, trasparenza e, in generale, ai principi richiamati dal MOG 231 e dal Codice Etico.

Nel presente documento, per esigenze di semplicità redazionale, i termini utilizzati al maschile e al femminile si intendono riferiti a persone di qualsiasi genere, nel rispetto dei principi di parità, inclusione e non discriminazione.

La presente procedura si applica alla gestione delle segnalazioni i seguenti soggetti, individuati come soggetti legittimati a effettuare la segnalazione dall'art. 3, D.Lgs. 24/2023:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- lavoratori subordinati e autonomi, dipendenti, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, fornitori e partner commerciali, nonché tutti i soggetti che operano o abbiano operato in qualsiasi forma nel contesto lavorativo della Società;
- volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;
- azionisti e titolari di partecipazioni nella Società;
- componenti dell'OdV e del Comitato Guida per la Parità di Genere (di seguito "Comitato Guida");
- soggetti il cui rapporto lavorativo non sia ancora formalmente costituito (fase precontrattuale), si trovi in periodo di prova, ovvero sia già cessato, qualora le violazioni siano state apprese nel contesto di tale rapporto.

Inoltre, le misure di tutela descritte nella presente procedura di applicano non solo al segnalante ma anche a soggetti ad esso vicini, quali:

- i facilitatori, ovvero le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate a questi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

-
- i colleghi di lavoro del Segnalante che hanno con questi un rapporto abituale e corrente nel medesimo contesto lavorativo;
 - le persone menzionate nella segnalazione.

2. MODALITÀ DI RECEPIMENTO

La presente procedura è stata adottata previa informativa e consultazione delle rappresentanze e delle organizzazioni sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 4, co. 1, del D.Lgs. 24/2023, così come confermato dalle Linee Guida ANAC n. 1/2025 (Delibera n. 478/2025). Tale coinvolgimento, di natura meramente informativa e non vincolante, è finalizzato a raccogliere eventuali osservazioni sulle modalità di implementazione del canale interno prima dell'approvazione dell'aggiornamento della procedura.

Della presente procedura è data la più ampia diffusione, sia ai dipendenti che collaboratori, nonché a soggetti terzi, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società.

È accessibile in formato elettronico:

- nel sito internet www.academy.retitalia.eu nell'area dedicata "Whistleblowing"
- nel sito internet www.retitalia.eu

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

3. RIFERIMENTI

Esterni

- **D.Lgs. 24/2023 (Decreto Whistleblowing):** Norma che recepisce la Direttiva UE 2019/1937. Disciplina la protezione dei segnalanti e l'obbligo di canali sicuri.
- **D.Lgs. 231/2001:** In particolare l'Art. 6, comma 2-bis, che impone ai Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) di prevedere canali di segnalazione per condotte illecite o violazioni del Modello stesso.
- **UNI/PdR 125:2022 (Parità di Genere):** Il punto 5.1.2 richiede esplicitamente che l'organizzazione definisca canali dedicati per segnalazioni relative a molestie, discriminazioni e violazioni della parità di genere, garantendo l'anonimato.
- **Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 – Linee Guida n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione:** Fornisce indicazioni operative sulla progettazione, istituzione e gestione dei canali interni di segnalazione, con particolare attenzione alle garanzie di riservatezza, all'autonomia del Gestore, al ruolo delle organizzazioni sindacali e ai profili di protezione dei dati personali. Costituisce parametro di riferimento per la verifica della conformità delle procedure interne ai sensi degli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023.

-
- **Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025 – Modifiche e integrazioni alla Delibera n. 311/2023:** Aggiorna le Linee Guida sul canale esterno di segnalazione allineando le disposizioni alle nuove Linee Guida n. 1/2025 sui canali interni.

Interni

- Procedura PG-646 Gestione delle non Conformità e Azioni Correttive

4. LE SEGNALAZIONI

4.1. Oggetto della segnalazione

Devono formare oggetto di segnalazione tutte le informazioni riguardanti violazioni (incluse le fondate sospette o l'induzione a commetterle) che ledono l'interesse o l'integrità della Società, riscontrate direttamente dal Segnalante in ambito lavorativo e non basati su voci correnti.

Nello specifico, le segnalazioni possono riguardare:

- **Violazioni del Diritto Nazionale ed Europeo:** illeciti amministrativi, civili, contabili o penali che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- contratti pubblici
- servizi finanziari
- conformità dei prodotti
- sicurezza dei trasporti
- tutela dell'ambiente
- salute pubblica
- protezione dei dati personali
- sicurezza delle reti

- **Violazioni del Modello 231 e Codice Etico:** condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, o violazioni delle procedure, dei regolamenti e dei protocolli aziendali dai quali possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- offerta di denaro o regali a pubblici ufficiali per ottenere favori (corruzione)
- falsificazione di bilanci o documenti societari
- violazione dolosa delle norme antinfortunistiche per risparmiare sui costi di sicurezza

- **Violazioni inerenti alla Parità di Genere:** comportamenti, atti o decisioni che configurino una discriminazione (diretta o indiretta) basata sul genere, molestie sul luogo di lavoro, o violazioni delle policy aziendali in materia di inclusione e parità di trattamento (UNI/PdR 125:2022).

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

-
- commenti o comportamenti sessisti e molesti
 - disparità salariale a parità di ruolo e competenze non giustificata
 - esclusione sistematica da percorsi di carriera o formazione basata sul genere o sullo stato di gravidanza/maternità

Le segnalazioni possono avere ad oggetto sia azioni commissive (comportamenti attivi) che omissive (mancato compimento di atti dovuti) e devono basarsi su elementi di fatto precisi e concordanti, non su semplici voci correnti.

Esclusioni:

Non rientrano nell'ambito del whistleblowing e non saranno gestite tramite questi canali:

- lamentele o contestazioni di carattere meramente personale del Segnalante
- questioni inerenti esclusivamente al proprio rapporto di lavoro individuale (es. rivendicazioni salariali, ferie, divergenze con colleghi o superiori), per le quali restano validi i canali HR ordinari

4.2. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere:

- a. circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
- b. riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala e le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- c. contenere le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita o altri elementi che consentano la loro individuazione.

La segnalazione deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto della stessa.

Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, saranno gestite anche le segnalazioni anonime e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinanti.

4.3. Canali e modalità di segnalazione

Il Segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni come descritte nel par. 4.1, potrà effettuare una segnalazione.

Per garantire l'efficacia della tutela e la riservatezza del Segnalante, la Società ha istituito i seguenti canali di comunicazione interna.

4.3.1. Piattaforma Informatica (Canale Prioritario)

È disponibile un portale web dedicato, raggiungibile all'indirizzo

<https://whistleblowing.retitalia.eu/#/>

accessibile sia dal personale dipendente che da soggetti esterni (fornitori, consulenti), che utilizza protocolli di crittografia, anche in relazione ai dati a riposo, e non tracciabilità dei dati IP anche su rete interna, per garantire l'anonimato del segnalante e del contenuto della segnalazione.

In fase di accesso, il Segnalante dovrà selezionare l'ambito della segnalazione (Ambito "Parità di Genere", "Settore Privato" per indirizzare automaticamente la pratica al Gestore competente.

A seguito dell'invio della segnalazione sarà rilasciato un *token* univoco di accesso per il Segnalante che gli permetterà di accedere sulla piattaforma dalla schermata iniziale, monitorando così i *feedback* e aggiornamenti relativi alla propria segnalazione.

4.3.1.1. Segnalazioni concernenti la Parità di Genere

Dopo aver confermato la volontà di procedere, l'utente dovrà:

- indicare se desidera effettuare la segnalazione in forma confidenziale o anonima
- descrivere accuratamente dei fatti, indicando le circostanze temporali e, se noti, i soggetti coinvolti
- selezionare l'Area aziendale coinvolta
- selezionare la motivazione della segnalazione tra quelle visibili nel menù a tendina
- allegare uno o più file (facoltativo)
- inviare la pratica

Se l'accertamento della segnalazione evidenzia una carenza strutturale del sistema (es. una procedura di selezione che si rivela intrinsecamente discriminatoria), il Gestore provvederà a:

- chiudere l'istruttoria Whistleblowing tutelando l'identità del segnalante
- comunicare la segnalazione al Responsabile del Sistema di Gestione per l'apertura di una Azione Correttiva per Non Conformità come da Procedura PG-646 Gestione Non Conformità e Azioni Correttive, assicurando che non trapeli alcun elemento idoneo a identificare il Segnalante

4.3.1.2. Segnalazioni concernenti la violazione di normative di diritto nazionale, Europeo nonché del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico

Dopo aver confermato la volontà di procedere, l'utente dovrà compilare i seguenti moduli:

- **Segnalazione di illeciti:** Descrizione accurata dei fatti, indicando le circostanze temporali e, se noti, i soggetti coinvolti.
- **Altri Organismi a Conoscenza:** Indicazione di eventuali precedenti invii della segnalazione ad altre Autorità, Istituzioni o terzi.
- **Allegati:** Caricamento di eventuali allegati atti a comprovare quanto dichiarato.
- **Ulteriori Informazioni:** informazioni aggiuntive

-
- **Comunicazione di Misure Ritorsive:** Segnalazione di eventuali ritorsioni subite in conseguenza della segnalazione attuale o di una precedente.
 - **Identità:** Scelta tra segnalazione anonima o con dati identificativi. In caso di segnalazione non anonima, l'identità del Segnalante sarà visibile esclusivamente all'OdV o al Comitato Guida e ai soggetti autorizzati. La tutela della riservatezza costituisce un obbligo di legge per tutti i soggetti coinvolti nel processo.
 - **Invia la Pratica:** Trasmissione definitiva della pratica attraverso la funzione di invio della piattaforma.

4.3.2. Canale telefonico e/o incontro diretto

L'OdV potrà ricevere, sempre tramite un canale ad accesso esclusivo dallo stesso, anche le segnalazioni per via telefonica, attraverso il canale attivo al numero: +39 02 49769115.

Qualora il Segnalante scelga di utilizzare il canale telefonico, è tenuto a fornire i seguenti elementi informativi:

1. Descrizione dell'illecito: esposizione dettagliata dei fatti, corredata da ogni elemento o prova utile a riscontrare la fondatezza della segnalazione.
2. Riferimenti temporali: indicazione precisa del periodo o della data in cui si sono verificati gli eventi.
3. Soggetti coinvolti: generalità di eventuali responsabili, esecutori o persone informate sui fatti che possano fornire ulteriori riscontri.
4. Dati identificativi: indicazione delle proprie generalità, salvo il caso in cui si opti per una segnalazione in forma anonima.

Su richiesta del Segnalante, è possibile fissare un incontro diretto con l'OdV. Tale richiesta può essere formulata utilizzando la medesima linea telefonica dedicata sopra indicata.

L'incontro sarà fissato dall'OdV entro un termine ragionevole dalla ricezione della richiesta, in luogo e modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la discrezione dell'incontro stesso.

Nel corso dell'incontro, il Segnalante è tenuto a circostanziare la segnalazione fornendo, ove possibile, i medesimi elementi previsti per le segnalazioni tramite canale telefonico.

Al fine di garantire la necessaria tracciabilità, per le segnalazioni effettuate in forma orale — tramite canale telefonico o incontro diretto, considerato che nessuno dei già menzionati canali è oggetto di registrazione, sarà redatto dall'OdV un resoconto dettagliato della conversazione, conservato nel fascicolo della segnalazione con le medesime garanzie di riservatezza previste per la documentazione istruttoria.

4.4. Conflitto di interessi dell'OdV o Comitato Guida

Qualora un membro dell'OdV o Comitato Guida si trovi in una situazione di conflitto di interessi rispetto a una specifica segnalazione, ha l'obbligo di astenersi immediatamente dalla trattazione della pratica. L'interessato non potrà prendere visione del contenuto della segnalazione oltre quanto necessario per rilevare l'incompatibilità.

1. Casi di conflitto di interessi

Si configura un conflitto di interessi, a titolo esemplificativo, qualora il membro del Gestore:

- Sia coinvolto direttamente o indirettamente nei fatti segnalati o sia citato nella segnalazione;
- Abbia legami di parentela o rilevanti interessi economici con il Segnalante o il Segnalato;
- Si trovi in situazioni di astensione (art. 51 c.p.c.) o abbia un interesse all'esito dell'istruttoria tale da comprometterne l'imparzialità.

2. Procedura di subentro

- **Astensione parziale:** Se il conflitto riguarda solo alcuni membri di un organo collegiale, la segnalazione è gestita dai restanti componenti non interessati.
- **Astensione totale (Gestore Sostituto):** Nell'ipotesi eccezionale in cui l'intero organo (OdV o Comitato Guida) sia in conflitto, la gestione è affidata al **Gestore Sostituto**, individuato nel **Responsabile Area HR & Compliance**.
- **Ruolo del Sostituto:** Il Gestore Sostituto opera con i medesimi poteri, obblighi e vincoli di riservatezza previsti per il Gestore titolare. Il Segnalante viene informato del subentro, ove ciò non pregiudichi la riservatezza dell'indagine.

3. Conflitto del Gestore Sostituto

- Qualora anche il Gestore Sostituto risulti incompatibile, ne darà tempestiva comunicazione al Segnalante, informandolo della facoltà di ricorrere al **canale esterno ANAC**, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 24/2023.

4.5. Ricezione di segnalazioni da parte di soggetti non competenti

Qualora una segnalazione interna venga presentata, anche in forma orale o scritta informale, a un soggetto diverso dall'organo designato per la segnalazione, ovvero a più soggetti o uffici interni non competenti per la gestione del canale whistleblowing (ad es. un superiore gerarchico, un responsabile di Area) il soggetto ricevente è tenuto a:

- **trasmettere la segnalazione al Gestore competente (OdV o Comitato Guida) entro sette giorni** dal ricevimento, indipendentemente dal canale o dalla modalità con cui è pervenuta, avendo cura di preservarne integralmente il contenuto originale;

-
- **dare tempestiva comunicazione al Segnalante** dell'avvenuta trasmissione, indicando il soggetto a cui è stata inoltrata, affinché il Segnalante sia informato circa la corretta presa in carico della propria segnalazione;
 - Nel caso in cui la segnalazione sia stata inoltrata al soggetto competente con modalità diverse dalla piattaforma informatica (e quindi il Segnalante non disponga di un token di accesso), l'OdV o il Comitato Guida provvede a generare un codice identificativo univoco da comunicare al Segnalante di persona, al fine di consentire al Segnalante di monitorare lo stato della propria pratica e ricevere i riscontri previsti dalla normativa nei termini di legge;
 - **garantire la riservatezza** dell'identità del Segnalante, dei facilitatori, dei colleghi di lavoro del Segnalante e delle persone legate a questi da uno stabile legame affettivo o di parentela operanti nel medesimo contesto lavorativo, ai sensi dell'art. 3, co. 5, del D.Lgs. 24/2023, delle persone menzionate nella segnalazione e di tutte le informazioni da cui possa anche indirettamente desumersi l'identità del Segnalante, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC.

Il soggetto che ha ricevuto per errore la segnalazione è altresì tenuto ad astenersi da qualsiasi azione o comportamento che possa pregiudicare la protezione del Segnalante, ivi incluse condotte ritorsive dirette o indirette, anche involontarie, nonché la divulgazione, anche parziale, del contenuto della segnalazione a soggetti non autorizzati.

A tal fine, si precisa che la riservatezza deve essere garantita in ogni fase della trasmissione. Il soggetto ricevente non competente è tenuto a inoltrare la segnalazione al Gestore esclusivamente attraverso modalità idonee a preservare la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della comunicazione. Sono a tal fine escluse le comunicazioni tramite posta elettronica ordinaria e sistemi di messaggistica interna aziendale. La trasmissione dovrà avvenire preferibilmente tramite la piattaforma informatica dedicata alla gestione delle segnalazioni whistleblowing, ove tecnicamente possibile, ovvero attraverso colloquio personale, con contestuale redazione di apposito verbale da parte del Gestore medesimo.

4.6. Segnalazioni prive dei requisiti di ammissibilità previsti dal D.lgs. 24/2023

Qualora la segnalazione ricevuta attraverso il canale interno non presenti i requisiti sostanziali richiesti dal D.lgs. 24/2023 per essere qualificata come segnalazione whistleblowing, ad esempio perché relativa a condotte estranee all'ambito di applicazione della norma, perché manifestamente infondata, ovvero perché priva di elementi sufficientemente circostanziati, il Gestore delle segnalazioni, all'esito di una preliminare valutazione di ammissibilità, adotta le seguenti misure:

1. **trasmette la segnalazione all'ufficio o al soggetto interno competente** per la gestione ordinaria della materia oggetto della comunicazione, garantendo che la trasmissione avvenga nel rispetto della riservatezza delle informazioni ricevute;

-
2. **informa tempestivamente il Segnalante** dell'esito della valutazione di ammissibilità, indicando le ragioni per cui la segnalazione non è stata qualificata come whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023, nonché il soggetto interno a cui è stata trasmessa per la gestione ordinaria;
 3. **archivia la segnalazione** qualora la stessa risulti manifestamente infondata o del tutto priva di elementi utili ai fini istruttori, ovvero qualora abbia ad oggetto violazioni di lieve entità, come previsto dalla Delibera ANAC n. 479/2025, dandone comunicazione motivata al Segnalante.

Anche nell'ipotesi in cui la segnalazione non integri i presupposti legali del whistleblowing e venga pertanto gestita secondo le procedure ordinarie, la Società, quale misura di miglior favore nei confronti del Segnalante, si impegna a mantenere riservata l'identità del soggetto Segnalante per tutta la durata della gestione della pratica, nei limiti in cui ciò sia compatibile con:

- le esigenze istruttorie e di accertamento dei fatti segnalati;
- i diritti di difesa delle persone eventualmente coinvolte nella segnalazione;
- gli obblighi di legge o regolamentari che impongano la comunicazione dell'identità del Segnalante a soggetti terzi o autorità competenti.

4.7. Gestione e valutazione delle segnalazioni

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività istruttoria e di approfondimento ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

Al fine di preservare l'autonomia del Gestore e consentire il corretto espletamento delle verifiche di competenza, agli organi di indirizzo (es.: CdA, Presidente, CEO) non sono attribuiti poteri di supervisione sulla gestione delle segnalazioni, ivi inclusa la scelta dei soggetti interni o esterni da coinvolgere nell'istruttoria, né sugli esiti della stessa. Il coinvolgimento dell'organo di indirizzo e dell'Area HR & Compliance può essere previsto esclusivamente a valle dell'attività istruttoria, qualora emergano profili di specifica competenza gestionale o deliberativa.

4.8. Termini di gestione e interlocuzione con il Segnalante

Una volta inviata la segnalazione, il processo segue le tempistiche e le modalità sotto riportate:

- **Avviso di ricevimento:** il Segnalante riceve conferma della ricezione e presa in carico della segnalazione entro **7 giorni** dall'invio.
- **Riscontro sull'istruttoria:** l'OdV o il Comitato Guida, in relazione all'ambito della segnalazione, fornirà un riscontro entro **3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento (o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni). Il

riscontro potrà consistere nella comunicazione dell'esito finale o in un aggiornamento motivato sullo stato di avanzamento delle verifiche, sempre nel rispetto della riservatezza e dei diritti dei soggetti coinvolti.

Per consultare le notifiche e monitorare lo stato della pratica, il Segnalante deve accedere alla piattaforma utilizzando esclusivamente il codice univoco (token) ricevuto automaticamente al momento dell'invio della segnalazione.

L'accesso tramite token rappresenta l'unico canale di comunicazione sicuro in relazione alla segnalazione con i soggetti incaricati alla gestione della segnalazione, OdV o Comitato Guida, per competenza. Questo sistema garantisce l'anonimato e la protezione dei dati attraverso protocolli di crittografia avanzata; si raccomanda pertanto di conservare il codice con la massima cura.

Qualora la segnalazione sia stata presentata tramite la linea telefonica dedicata, tutte le comunicazioni successive tra l'OdV o il Comitato Guida e il Segnalante, inclusi l'avviso di ricevimento entro sette giorni, gli aggiornamenti sullo stato dell'istruttoria e il riscontro finale entro tre mesi, avvengono tramite il medesimo canale telefonico riservato. In tali casi, l'OdV o il Comitato Guida è tenuto a:

- concordare con il Segnalante, prima della conclusione della telefonata iniziale, le modalità e le fasce orarie disponibili per i successivi ricontatti, al fine di garantire l'effettiva raggiungibilità del Segnalante nel rispetto dei termini previsti dalla normativa;
- redigere un verbale di ogni comunicazione telefonica intercorsa, da conservare nel fascicolo della segnalazione con le medesime garanzie di riservatezza previste per la documentazione istruttoria;
- astenersi dal richiedere al Segnalante, nel corso di qualsiasi colloquio, informazioni idonee a determinarne l'identificazione qualora questi abbia scelto di mantenere l'anonimato

4.9. Svolgimento dell'istruttoria

Nel corso delle verifiche, l'OdV, o il Comitato Guida, possono avvalersi del supporto e della collaborazione dell'Area HR & Compliance nonché delle Aree aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento di tali soggetti avviene nel rispetto del principio di stretta necessità, limitando la condivisione delle informazioni al minimo indispensabile per lo svolgimento delle attività loro demandate.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è garantito il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del Segnalante e dei soggetti nominati o coinvolti nella segnalazione, salvo ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. I medesimi obblighi di riservatezza gravano su tutti i soggetti eventualmente intervenuti a supporto degli stessi, i quali sono tenuti ad osservarli per tutta la durata dell'istruttoria e successivamente alla sua conclusione.

4.10. Esito dell'istruttoria e provvedimenti conseguenti

All'esito dell'attività istruttoria l'OdV o il Comitato Guida, per competenza, assume, motivandole, le decisioni conseguenti, procedendo alternativamente a:

- archiviare la segnalazione, qualora le verifiche non abbiano consentito di accertare la fondatezza dei fatti rappresentati ovvero qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata, dandone comunicazione motivata al Segnalante;
- richiedere alla Società di avviare le valutazioni disciplinari e sanzionatorie del caso nei confronti dei soggetti coinvolti, qualora l'istruttoria abbia evidenziato violazioni del MOG 231 e/o del Codice Etico, ovvero del diritto dell'Unione Europea (es. ambiente, privacy, sicurezza dei dati, appalti pubblici) rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 (ref. Par. 1) o della Parità di Genere;
- proporre agli organi di governo competenti gli opportuni interventi di aggiornamento o integrazione del MOG 231, qualora dall'istruttoria emergano lacune, criticità o aree di miglioramento del sistema di controllo, indipendentemente dall'avvio di procedimenti disciplinari o interventi di aggiornamento in relazione alle misure per la garanzia della Parità di Genere.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio alla persona segnalata nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del Segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto Segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

L'invio di segnalazioni che si rivelino false o infondate, qualora effettuate con dolo o colpa grave e al solo scopo di danneggiare il Segnalato, comporta l'applicazione di sanzioni:

- **Per i dipendenti e collaboratori:** tali condotte integrano una violazione dei doveri di lealtà e correttezza e sono soggette a procedimenti disciplinari, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.
- **Per i fornitori e partner commerciali:** la presentazione di segnalazioni strumentali o mendaci costituisce grave inadempimento contrattuale, legittimando la Società a procedere con il recesso per giusta causa dal contratto in essere.

In ogni caso, la Società si riserva il diritto di agire nelle opportune sedi civili e penali a tutela della propria immagine e per il risarcimento di ogni danno patito.

L'OdV o il Comitato Guida sono tenuti a documentare, mediante la conservazione su supporto informatico e/o cartaceo protetto, tutte le segnalazioni ricevute e le attività istruttorie svolte, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali.

La documentazione è archiviata con modalità che assicurino la segretezza dei dati e degli elementi idonei a consentire l'identificazione del Segnalante, in conformità a quanto previsto dagli artt. 12 e 13 del D.Lgs. 24/2023 e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'OdV o il Comitato Guida assicurano un'interazione con il Segnalante per tutta la durata dell'istruttoria. Una volta conclusa la procedura, la segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e, in ogni caso, cancellate entro cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale al Segnalante, in conformità all'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

Sono esclusi dall'obbligo di cancellazione immediata gli atti afferenti a procedimenti avviati a seguito della segnalazione — quali procedimenti disciplinari, esposti all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei conti — i quali seguono i termini di conservazione previsti dalla normativa di settore applicabile, in quanto di norma recanti riferimenti diretti o indiretti all'identità del Segnalante.

5. LE SEGNALAZIONI ESTERNE

5.1. La segnalazione esterna ad ANAC

Il Segnalante, previo il ricorso – ad esclusione dei casi di seguito evidenziati – del canale interno per le segnalazioni, può effettuare una segnalazione esterna presso il canale istituito dall'ANAC.

Il ricorso al canale esterno può essere effettuato **esclusivamente** in presenza di una tra le seguenti condizioni:

- non conformità di attivazione del canale interno rispetto alle prescrizioni normative;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e il canale interno non ha funzionato correttamente, ovvero la segnalazione non è stata trattata in un termine ragionevole oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;
- il Segnalante ha il fondato motivo di ritenere che non sarebbe dato adeguato seguito alla segnalazione ovvero che potrebbe determinare un rischio elevato di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno è a cura diretta di ANAC, al quale si può accedere attraverso il sito istituzionale alla piattaforma dedicata ([Whistleblowing - www.anticorruzione.it](http://www.whistleblowing-anticorruzione.it))

5.2. Segnalazione esterna tramite divulgazione pubblica

Per divulgazione pubblica si intende la comunicazione di informazioni sulle violazioni a un numero elevato di soggetti esterni, ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. f) del D.lgs. n. 24/2023, attraverso canali di ampia diffusione quali, a titolo esemplificativo, organi di stampa, media, piattaforme pubbliche o social network.

La persona Segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica, beneficiando delle tutele previste dal D.lgs. n. 24/2023, esclusivamente nei seguenti casi:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna, alla quale la Società non ha dato riscontro nei termini previsti, e abbia successivamente effettuato una segnalazione esterna ad ANAC, la quale a sua volta non abbia fornito riscontro entro termini ragionevoli — tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- abbia previamente effettuato una segnalazione esterna ad ANAC, la quale tuttavia non ha fornito riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- abbia fondato motivo di ritenere, ragionevolmente e sulla base di circostanze concrete e informazioni effettivamente acquisibili, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come nel caso di situazioni di emergenza o di rischio di danno irreversibile che richiedano un'ampia diffusione dell'informazione per impedirne gli effetti, anche a tutela dell'incolumità fisica di una o più persone;
- abbia fondato motivo per ritenere che la segnalazione interna o esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, ovvero che possano essere occultate o distrutte prove, oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata, oltre che al soggetto interno competente a gestirla, anche a più soggetti esterni all'ente, l'OdV è tenuto a valutare se ricorra una divulgazione pubblica ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. f) del D.lgs. n. 24/2023. A tal fine, l'OdV richiede al Segnalante appositi chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla diffusione delle informazioni, al fine di accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste dall'art. 15 del medesimo decreto.

Si precisa che la mera trasmissione della segnalazione a rappresentanti eletti, organizzazioni della società civile, sindacati o organizzazioni imprenditoriali e professionali non configura di per sé una divulgazione pubblica, non integrando il requisito della comunicazione a un numero elevato di soggetti esterni richiesto dalla norma.

5.3. Segnalazione esterna tramite ricorso alla pubblica autorità

Il Segnalante ha, infine, la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, limitatamente per denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Si rammenta che l'ambito oggettivo, per tale canale, a differenza delle segnalazioni effettuate tramite i canali aziendali (che possono riguardare violazioni amministrative, contabili o del MOG 231 231), è limitato esclusivamente alle ipotesi di reato.

Le Autorità Giudiziarie presso le quali si è sporta la denuncia sono tenute ai medesimi obblighi relativi alla tutela della riservatezza del Segnalante.

6. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

6.1. La tutela del Segnalante nel D.lgs.24/2023

Con il termine Segnalante (o *Whistleblower*) si identifica il soggetto che effettua una segnalazione riguardante violazioni o condotte illecite apprese nel contesto lavorativo. Rientrano in questa categoria:

- **Personale interno:** dipendenti (a tempo determinato o indeterminato), dirigenti, collaboratori, stagisti e volontari.
- **Soggetti esterni:** fornitori, consulenti, liberi professionisti e azionisti che intrattengono rapporti con l'Ente.
- **Organi societari:** componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo (es. CdA, Collegio Sindacale).

Il Segnalante agisce per sottoporre all'attenzione degli organi competenti fatti, omissioni o rischi che possano arrecare un danno all'integrità dell'Ente o all'interesse pubblico generale.

Con il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24, il legislatore italiano ha novellato il panorama legislativo, dando nuovamente attuazione alle istanze Europee ed in particolare alla Direttiva (UE) 2019/1937, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (cd. Direttiva *Whistleblowing*), avente la ratio di creare un sistema minimo di tutela sul tutto il territorio dell'Unione Europea.

Il Legislatore ha così abrogato la normativa previgente, in particolare l'art. 6, comma 2 *ter* e *quater*, del D. Lgs.231/2001 e modificato l'art.6, comma 2 *bis*, prevedendo:

- uno o più canali che consentano ai Segnalanti di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del MOG 231 di Organizzazione, Gestione e controllo adottato, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto con la Società. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

-
- almeno un canale alternativo di segnalazione, attivabile su richiesta del Segnalante, consistente in un colloquio diretto con il soggetto responsabile delle segnalazioni;
 - sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, inserite anche nel sistema disciplinare interno;
 - il divieto di misure ritorsive nei confronti dei Segnalanti, di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs. n.24/2019, invero tale fatto può essere denunciato all'ANAC che potrà attivare l'Ispettorato del Lavoro;
 - gli artt. 17 e 24, comma 4, richiamante l'art. 4 della L. 15 luglio 1966 n. 604, disciplinano il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante, che viene espressamente qualificato come “nullo”. Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata, minacciata o tentata nei confronti del Segnalante.

L'articolo 17, comma 3, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa – anche solo tentata o minacciata - avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al Datore di Lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. “inversione dell'onere della prova a favore del Segnalante”)².

Per la segnalazione di ritorsioni – anche tentate o minacciate – il Segnalante dovrà fare pervenire la comunicazione esclusivamente all'ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione effettuata. Il Segnalante dovrà solo dimostrare di avere effettuato la segnalazione e subito un danno, e qualora ne sia accertata la natura ritorsiva, ne consegue la nullità dell'atto e l'applicazione di una sanzione pecuniaria.

La protezione prevista in caso di ritorsione non trova applicazione qualora sia accertata con sentenza – ancorché non definitiva di primo grado – nei confronti del Segnalante la responsabilità per reati di calunnia, diffamazione o per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero la responsabilità civile per avere riportato informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa grave. Invero, in tali casi, il Segnalante sarà soggetto ad una sanzione disciplinare interna.

6.2. Riservatezza del Segnalante

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dell'identità del Segnalante e/o qualsiasi informazione dalla quale potrebbe essere desunta, direttamente

² La tutela attraverso lo strumento processuale di inversione dell'onere della prova si applica esclusivamente al Segnalante e non ad ulteriori soggetti tutelati come i cd. Facilitatori.

o indirettamente e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. Tali informazioni non potranno essere rivelate a persone diverse da quelle deputate alla gestione della segnalazione senza un espresso consenso ovvero tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La riservatezza del Segnalante è tutelata con particolare intensità non solo successivamente alla segnalazione, ma anche in via preventiva, attraverso le misure di *privacy by design* e *by default* a fondamento del sistema di segnalazione quale il sistema, atto a criptare i dati del Segnalante, che gli rilascia un *token* ai fini dell'autenticazione sul portale per le successive comunicazioni, nonché il non tracciamento dell'indirizzo IP dalla stessa piattaforma.

È compito del Gestore, inteso nell'OdV o nel Comitato Guida a seconda della competenza, garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venir meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il Gestore (OdV o Comitato Guida) a responsabilità

In particolare, la Società garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato (c.d. segnalazione in “mala fede”) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.): in tal caso, qualora l'identità del Segnalante venga richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il Gestore provvede a fornirla previa notifica alla persona Segnalante;
- il documento di segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 s.m.i.

Qualora si renda necessario, il Gestore trasmette l'intera documentazione alle Autorità Giudiziarie competenti, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi del D.lgs. n. 24/2023. Come indicato, laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità Giudiziaria o Contabile, il Gestore la fornisce previa notifica al Segnalante.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del provvedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del Segnalante e degli eventuali ulteriori soggetti coinvolti, ai sensi della presente procedura e del D.lgs. n. 24/2023, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il Segnalante, ovvero i soggetti con un legame qualificato con lo stesso, che ritengono di avere subito una ritorsione, devono presentare comunicazione esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che le competono e le eventuali irrogazioni di sanzioni. Il Segnalante deve trasmettere gli elementi necessari per dedurre la conseguenzialità tra segnalazione e presunta ritorsione.

6.3. Tutela del Segnalato

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela agenzia della *privacy* del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali 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.

7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa.

La Società, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi GDPR rende noto che i suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'OdV o del Comitato Guida. Il Segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e la Società mediante i

propri soggetti deputati alla gestione delle segnalazioni si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente “mala fede”.

La Società ricorda, inoltre, che i dati forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l’OdV o il Comitato Guida saranno liberi di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte escluse dal perimetro del D.lgs. 24/2023. Salvo l’espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi del GDPR, il Segnalante potrà esercitare i seguenti diritti:

- Ottenere indicazioni dell’origine dei propri dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l’ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati.
- Ottenere l’aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l’integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l’attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; l’elenco di coloro ai quali sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporti un impegno di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l’esercizio dei suddetti diritti, il Segnalante potrà rivolgersi direttamente all’OdV o al Comitato Guida incaricati al trattamento come designati dal titolare, tramite:

- per l’OdV, la casella di posta elettronica organismovigilanza@retitalia.eu o, tramite posta ordinaria presso l’OdV c/ola sede della Società in via Gaspare Gozzi 1/A, 20129 Milano (MI);
- per il Comitato Guida, la casella di posta elettronica paritadigenere@retitalia.eu o, tramite posta ordinaria presso il Comitato Guida c/ola sede della Società in via Gaspare Gozzi 1/A, 20129 Milano (MI).

8. RESPONSABILITÀ DELL’AGGIORNAMENTO DELLA NORMATIVA

È responsabilità dell’Area HR & Compliance effettuare il monitoraggio della presente procedura al fine di riscontrarne l’efficace funzionamento e la continua adeguatezza per il raggiungimento dello scopo prefissato.

9. TRACCIABILITA', CONSERVAZIONE, TUTELA E RISERVATEZZA

Tutte le Aree Aziendali coinvolte nel processo disciplinato dalla procedura provvedono, ciascuno per la parte di propria competenza, alla predisposizione di documenti ed informazioni, nel rispetto delle regole previste dal MOG 231, Gestione e Controllo e dal Codice Etico.

Le Aree Aziendali sono tenute a garantire la massima trasparenza, veridicità, completezza, riservatezza e integrità dei documenti e delle informazioni, esponendo i fatti ed i dati in modo chiaro e non ingannevole, avendo cura di assicurarne il corretto intendimento.

Ciascuna fase rilevante del processo deve risultare da apposita documentazione scritta, al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità e delle motivazioni delle scelte effettuate, le Aree coinvolte ed i Consulenti/Studi Legale/Studi Fiscali qualora coinvolti nel processo sono responsabili dell'archiviazione e della conservazione della documentazione.

I documenti e le informazioni devono essere custoditi e inviati in modo da garantire la dovuta riservatezza degli stessi (chi non è autorizzato non deve accedere al documento) e integrità (chi non è autorizzato non deve modificare il documento), attraverso l'adozione di idonee e preventive misure di sicurezza fisica o informatica a seconda delle modalità di trattamento.

La documentazione e le informazioni devono essere conservate per un periodo non inferiore a quanto previsto per legge.