

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 1 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

1. Scopo	1
2. Definizioni	2
3. Riferimenti normativi	3
4. Ambito di applicazione soggettivo	4
6. Responsabilità	6
7. Canali di segnalazione	9
7.1. Canale interno	9
7.2. Canale esterno	10
7.3 Divulgazione pubblica	11
8. Segnalazioni inviate per errore con modalità differenti dal canale interno o a soggetti diversi da quelli individuati e autorizzati dall'azienda	11
9. Contenuto delle segnalazioni	12
10. Procedimento di gestione delle segnalazioni	13
10.1. Ricevimento della segnalazione	13
10.2. Esame preliminare	13
10.3. Istruttoria	14
10.4. Esito	15
10.5. Riscontro alla persona segnalante	15
11. Riservatezza	16
12. Divieto di ritorsione o discriminazione	17
13. Trattamento dei dati	18
14. Registrazione ed archiviazione	19
15. Adozione e diffusione	20

1. Scopo

La presente Whistleblowing Policy (di seguito la “Policy”) adottata da Transcoop Soc. Coop. (di seguito la “Società”), stabilisce la procedura per effettuare una Segnalazione relativa a violazioni, le linee guida per gestire le Segnalazioni e gli standard di protezione per i Segnalanti, i Facilitatori e le Persone Correlate (per tutte le definizioni dei termini utilizzati si veda il punto “Definizioni”). La Policy garantisce inoltre i principi di riservatezza, protezione dell’anonimato e divieto di ritorsione, in conformità con le normative applicabili. Le disposizioni di questa Policy non pregiudicano né limitano in alcun modo il diritto o l’obbligo, come eventualmente definiti dalla normativa applicabile, di segnalazione alle autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti nei Paesi dove opera

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 2 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

la Società e/o a qualsiasi organo di controllo istituito presso la Società. Questa Policy è rivolta a tutti i Destinatari definiti nel punto “Definizioni” e si applica alla Società, fatte salve eventuali leggi locali specifiche disciplinanti il tema in oggetto che siano in contrasto con la stessa. La Policy è redatta conformemente alle seguenti normative:

- D. Lgs. 231/2001 recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- D. Lgs. 24/23 recante “Attuazione della direttiva europea 1937/19 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Regolamento (UE) 2016/679, recante “Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- D. Lgs 196/2013 e s.m.i., recante “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.”;
- nonché al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, al Codice etico e al Codice disciplinare adottati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

2. Definizioni

Termine	Definizione
Whistleblowing	l'azione di segnalazione di violazioni da parte del Segnalante.
Segnalazioni	la comunicazione, attraverso la procedura di cui al presente documento, di informazioni su violazioni
Violazioni	azioni od omissioni commesse durante le attività lavorative o collegate alle stesse, da qualsiasi soggetto all'interno della Società, per suo conto o nei rapporti con la Società o gli stakeholder della Società, che a) si sono verificate, b) si può ragionevolmente supporre che si siano verificate c) che è molto probabile che si verifichino. Sono considerate ‘violazioni’ anche i tentativi di occultare tali azioni od omissioni, e che:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 3 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

	a) costituiscano o possano costituire una violazione, o un'induzione ad una violazione oppure vanifichino l'oggetto o la finalità: • di leggi e altre normative applicabili, a tutti i livelli (internazionale, nazionale, regionale, locale), fatte salve eventuali limitazioni specifiche definite dalla normativa applicabile localmente (si veda il D. Lgs. 24/2023, art. 1 "Ambito di applicazione oggettivo"); • dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico della Società, nei Principi di Comportamento della Società e nelle altre procedure della Società in materia di anticorruzione; • del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, al Codice etico e al Codice disciplinare adottati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01, delle Policy e delle Procedure della Società e dei principi di controllo interno; e/o b) costituiscano o possano costituire illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; c) causino o possano causare qualsiasi tipo di danno (per esempio economico, ambientale, di sicurezza o reputazionale) alla Società, ai suoi dipendenti e a terzi, quali ad esempio, fornitori, clienti, partner commerciali o la comunità esterna; e/o d) siano identificate come pertinenti dalle normative applicabili che disciplinano la segnalazione di violazioni delle disposizioni normative
Segnalante	Qualsiasi soggetto che presenti una segnalazione
Persona segnalata	L'autore o il presunto autore della violazione
Gestore delle segnalazioni	La funzione e/o la/e persona/e incaricata/e di gestire la segnalazione ricevuta, in base ai canali definiti nel punto "Canali di segnalazione"
Facilitatori	Le persone fisiche, ove individuate, che assistono un segnalante nella procedura di segnalazione, collegate a quest'ultimo da un legame lavorativo
Persone correlate	Persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il segnalante

3. Riferimenti normativi

- D. Lgs. 231/2001 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
- D. Lgs. 24/23 - Attuazione della direttiva europea 1937/19 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 4 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 e modificate con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025;
- Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione approvate con Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025;

Regolamento (UE) 2016/679 - Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)

- Regolamento (UE) 2016/679 - Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
- D. Lgs 196/2013 e s.m.i. - Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE

4. Ambito di applicazione soggettivo

Questa Policy è rivolta a tutti i Destinatari definiti di seguito e si applica alla Società, fatte salve eventuali leggi locali specifiche disciplinanti il tema in oggetto che siano in contrasto con la stessa.

I Destinatari di questa Policy sono persone fisiche che hanno ottenuto direttamente o indirettamente informazioni in merito a violazioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- dipendenti, inclusi ex dipendenti e candidati in fase di selezione;
- collaboratori (liberi professionisti, consulenti, volontari, stagisti, ecc.);
- membri degli organi sociali (inclusi i membri degli organi amministrativi, gestionali o di vigilanza);
- soci;
- dipendenti, collaboratori, membri degli organi sociali di clienti, fornitori, subfornitori (inclusa tutta la catena di approvvigionamento) e altri partner commerciali;
- qualsiasi terzo affiliato alle persone menzionate in precedenza;
- comunità locali e membri delle organizzazioni della società civile (per es. ONG);
- più in generale, qualsiasi *stakeholder* della Società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 5 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

Le estensioni o le limitazioni alla tutela legale garantita ai Segnalanti e altre parti correlate/di supporto possono variare in base alle leggi applicabili localmente, al loro ruolo e al tipo di violazione segnalata.

5. Ambito di applicazione oggettivo

La presente procedura si applica alle segnalazioni aventi ad oggetto gli illeciti contemplati dalla normativa vigente in materia di whistleblowing e pertanto possono essere oggetto di segnalazione:

- reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001 e violazioni del Modello Organizzativo 231 e/o del Codice etico adottati dall'azienda
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- atti od omissioni contrari al Diritto dell'Unione Europea o nazionali in materia di:
 - 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
 - sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, così come indicati nel D.lgs. 24/23;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 6 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti;
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del Libro II del Codice penale (Delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione Europea), nonché dell'art. 12, comma 1-bis del D.lgs. 286/1998 recante disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

NON RIENTRANO nell'ambito di applicazione della presente procedura:

- segnalazioni riguardanti contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- lamentele di carattere personale;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

6. Responsabilità

6.1. Direzione

Le responsabilità del processo sono demandate alla Direzione che mette a disposizione le risorse necessarie per:

- garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza dalla stessa definiti e valutati come adeguati;
- assicurare la funzionalità dei canali di comunicazione,
- garantire il rispetto della presente procedura,
- adottare le azioni e le misure che si rendono necessarie a seguito delle risultanze dell'istruttoria correlata alle segnalazioni;
- mettere a disposizione del Gestore le risorse necessarie per l'istruttoria;
- disporre le attività necessarie per la diffusione e formazione in materia di whistleblowing.

6.2. Gestore delle segnalazioni

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 7 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

La gestione delle segnalazioni è affidata a un soggetto che si configura in posizione autonoma rispetto allo stesso in quanto in capo allo stesso devono sussistere ed essere garantiti requisiti di:

- *imparzialità* – il gestore deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte; ogni tentativo di condizionamento o ogni richiesta di favoritismo sono considerati una violazione del Modello organizzativo e devono essere comunicati dal Gestore all'organo dirigente; l'accettazione di qualsiasi promessa, denaro o utilità comunque denominata o comunque seguito a richieste di favoritismo, anche a titolo del tutto gratuito, è una violazione del Modello da parte del Gestore ed è parimenti oggetto di segnalazione;
- *indipendenza* – il gestore deve essere un soggetto in grado di svolgere le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione senza interferenze, ossia in autonomia operativa e valutativa;
- *riservatezza* – il gestore si impegna per assicurare che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possano essere rivelate se non alle condizioni previste dalla normativa vigente e dalla procedura in materia di whistleblowing adottate dall'azienda.

Il ruolo di Gestore è stato assegnato all'Organismo di Vigilanza, avendo accesso al portale di segnalazione i due componenti esterni del medesimo.

Resta fermo che l'Organo dirigente può riservarsi di assegnare tale ruolo a figura diversa, nel rispetto di quanto previsto dal presente documento in termini di requisiti e conflitti di interesse. In tale caso, il presente documento e la procedura adottata in merito saranno debitamente modificati in modo da metterne a conoscenza i segnalanti.

Requisiti del gestore

Il gestore è individuato in soggetto dotato degli elementi conoscitivi e delle competenze per una efficace gestione delle segnalazioni. Il gestore, pertanto, deve essere dotato di buone conoscenze in campo giuridico, etico e dell'integrità e formato in materia di whistleblowing e trattamento dei dati personali. Il Gestore, una volta nominato, deve essere posto nelle condizioni di conoscere l'organizzazione e il funzionamento dell'ente ed il relativo organigramma. Lo stesso dovrà inoltre essere adeguatamente informato/formato in ordine alle funzionalità del canale interno adottato dall'ente.

Incompatibilità e Conflitti di interesse

In ragione di quanto sopra, la presenza di eventuali conflitti di interessi è causa di inidoneità del Gestore: l'assenza dei medesimi è verificata mediante apposita dichiarazione da rendersi prima della nomina.

In caso di conflitti di interesse di ordine generale assunto (anche sul piano del mero monitoraggio del canale interno) allo svolgimento del ruolo che dovessero sopraggiungere, il Gestore è tenuto a

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 8 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

darne immediata comunicazione all'Organo dirigente affinché provveda all'individuazione di un nuovo gestore.

In ragione di quanto sopra, costituiscono preclusione all'assunzione dell'incarico di gestore delle segnalazioni ovvero impedimento alla relativa continuazione (in caso di sopravvenienza), le seguenti condizioni:

- assunzione di altre cariche interne all'azienda tali da comportare l'attribuzione di poteri in ordine ai provvedimenti e/o comunque azioni da adottarsi a seguito dell'istruttoria o comunque il ruolo di datore di lavoro, ovvero la carica di componente del consiglio di amministrazione, procuratore, delegato o agente;
- essere coniugato ovvero essere parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione ovvero essere convivente o commensale abituale di uno dei soggetti di cui sopra; l'incompatibilità sussiste anche nel caso in cui i legami suindicati siano riferiti al coniuge.

Pur essendo individuato in una figura esterna all'organizzazione aziendale ed a fronte della verifica preliminare in ordine all'assenza di condizioni che precludono per definizione l'assunzione dell'incarico di gestore non può escludersi che, in determinate circostanze, il gestore possa versare in ipotesi di conflitto di interesse. Ciò può avvenire, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il gestore:

- sia anche il segnalante,
- sia una persona coinvolta o comunque interessata dalla segnalazione,
- abbia un qualche interesse correlato all'oggetto della segnalazione o in altra questione legata alla stessa avente essenzialmente oggetto analogo,
- è parente o coniuge fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione o è convivente o commensale abituale di uno dei soggetti coinvolti nella segnalazione; tale conflitto si può verificare anche nel caso in cui tale situazione si verifichi in capo al coniuge del gestore;
- ha dato consiglio o prestato patrocinio o assistenza in passato a favore di una delle parti coinvolte nella segnalazione a meno che non siano trascorsi almeno due anni da tale circostanza; tale termine non si applica e sussiste una incompatibilità assoluta nel caso in cui l'oggetto della segnalazione sia affine o comunque collegato a quanto oggetto della prestazione a suo tempo svolta;
- altri casi in cui il gestore, sulla base delle circostanze del caso concreto, ritiene possano sussistere una o più circostanze tali da generare un possibile o anche solo astratto pregiudizio all'imparzialità dell'istruttoria (es. situazioni di convenienza, vantaggio ecc.).

Il Gestore nei suddetti casi ha il diritto-dovere di manifestare la sussistenza di un conflitto di interessi o di un possibile rischio di insorgenza di tale conflitto, dandone comunicazione tempestiva e astenendosi da qualsiasi attività, fatta salva la comunicazione di conferma del ricevimento della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 9 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

segnalazione stessa. La mancata comunicazione del conflitto di interessi costituisce violazione del Modello ed è fonte di responsabilità disciplinare.

Sostituto del gestore – obblighi di astensione

L'attuazione individuazione di un collegio per la gestione delle segnalazioni consente di assicurare la corretta e imparziale gestione delle situazioni di conflitto che possono verificarsi in relazione a puntuali segnalazioni senza che sussista il rischio di ulteriori conflitti e/o di ritardi nella gestione delle stesse. In caso di conflitti, infatti, il gestore che versi in condizioni di compatibilità deve dichiararlo preventivamente ed astenersi da qualsiasi azione o intervento in relazione alla gestione della segnalazione stessa. Il gestore rimasto potrà quindi procedere regolarmente alla gestione dell'istruttoria, segnalando eventualmente, in base alla complessità ed alle esigenze del caso concreto, la necessità del subentro di ulteriore gestore in affiancamento, già individuato dall'azienda, che abbia i requisiti idonei per lo svolgimento dell'incarico e soggetto ai medesimi obblighi di riservatezza allo stesso correlati.

Il sostituto può essere chiamato a intervenire anche in caso di assenza o impedimento di entrambi i gestori superiore a sette giorni.

La precostituzione anche del gestore sostituto consente di garantire una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione. Nel caso in cui anche il gestore sostituto versasse in conflitto di interessi, anche quest'ultimo dovrà darne comunicazione all'Organo dirigente, senza fornire allo stesso alcuna informazione circa i contenuti della segnalazione. A fronte di situazioni di conflitto che investissero tutte le figure dei gestori, l'Organo dirigente assegnerà la gestione della segnalazione ad un organo collegiale che possa garantire l'imparzialità, l'autonomia e l'indipendenza nella gestione della segnalazione assicurando il rispetto dei tempi istruttori previsti per legge. Rispetto ai componenti di tale collegio, si applicheranno le stesse regole in tema di incompatibilità e conflitti di interesse previsti dal presente documento.

In ogni caso, la sostituzione del gestore sarà comunicata al segnalante tramite il canale interno adottato dall'azienda.

7. Canali di segnalazione

7.1. Canale interno

Un Segnalante può presentare una Segnalazione tramite il portale adibito alla gestione delle segnalazioni raggiungibile attraverso il collegamento disponibile nella sezione dedicata al whistleblowing sul sito web transcoop.com. Si precisa che tale canale telematico è un servizio esterno e che pertanto le

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 10 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

modalità di accesso non sono tali da comportare la possibilità di tracciare o comunque di identificare il segnalante che decida di rimanere anonimo.

Tramite il canale telematico di cui sopra è possibile procedere a sottoporre al gestore una segnalazione tramite una delle seguenti modalità:

a) segnalazione scritta: per supportare il segnalante nella sottoposizione di una segnalazione che possa recare gli elementi essenziali ai fini di un'utile valutazione della stessa, il canale reca un questionario che consente di raccogliere gli stessi;

b) segnalazione orale: per il tramite del canale telematico, è possibile richiedere di sottoporre oralmente una segnalazione. Per farlo, è sufficiente accedere al canale e selezionare “Richiesta di incontro diretto” con il Gestore delle segnalazioni. L'incontro si terrà in un luogo concordato tra il segnalante e il Gestore, i quali potranno a tal fine interloquire sempre tramite la piattaforma, ovvero tramite il metodo di contatto alternativo che il segnalante potrà liberamente indicare (e-mail, numero di telefono o altro). Il gestore si metterà a disposizione per lo svolgimento di tale incontro entro un termine ragionevole. L'incontro potrà avvenire in uno spazio esterno rispetto alla sede aziendale ovvero anche internamente alla stessa, a condizione che in ogni caso sia garantita la riservatezza della persona segnalante e del contenuto della segnalazione. Durante l'incontro, il gestore potrà richiedere di procedere, previo consenso della persona segnalante, alla registrazione dell'incontro, ovvero redigere un verbale che sarà riletto per verifica ed eventuali rettifiche prima dalla persona segnalante prima della sottoscrizione. Resta fermo che il gestore, nel corso dell'istruttoria, potrà riservarsi di ricontattare il segnalante tramite i canali dallo stesso accettati per richiedere integrazioni e/o ulteriori informazioni. D'altra parte, il segnalante potrà fornire anche spontaneamente ulteriori informazioni rispetto alla segnalazione.

7.2. Canale esterno

In conformità anche all'intento del Legislatore, l'azienda incoraggia e raccomanda il ricorso al canale interno di segnalazione in quanto più prossimo all'origine delle possibili questioni oggetto di segnalazione: tale circostanza consente infatti una più efficace prevenzione e un pronto accertamento delle violazioni, attività che passano attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti maggiormente vicini all'origine delle violazioni stesse.

Tuttavia, il segnalante può decidere di effettuare una segnalazione non avvalendosi del suddetto canale ma rivolgendosi, con una segnalazione esterna, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) se sussiste una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o non conformità del canale;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 11 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Tale canale è accessibile dal sito internet dell'Autorità: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

7.3 Divulgazione pubblica

In presenza delle condizioni di seguito elencate, il soggetto può anche fare ricorso alla divulgazione pubblica, attraverso la quale l'informazione diventa di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- b) la persona segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8. Segnalazioni inviate per errore con modalità differenti dal canale interno o a soggetti diversi da quelli individuati e autorizzati dall'azienda

Nel caso in cui il segnalante invii per errore una segnalazione con modalità diverse rispetto al canale interno adottato, l'azienda si impegna a garantire, per quanto possibile in base al suddetto errore, la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati degli interessati.

Si rappresenta che, ove la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso da quello individuato ed autorizzato dall'azienda, o con modalità diverse rispetto al canale suddetto, per essere trattata come "segnalazione whistleblowing", il segnalante dovrà dichiarare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing (ossia specificando che si tratta di una segnalazione per la

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 12 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutela previste nel caso di eventuali ritorsioni) ovvero, in carenza di tale dichiarazione, tale volontà sarà ritenuta esistente solo se effettivamente desumibile dalla segnalazione (es. per l'utilizzo di modulistica reperita altrove in materia di whistleblowing, per richiamo alla normativa in materia, per richiesta espressa di protezione contro eventuali ritorsioni o per manifestato timore di ritorsioni).

In carenza di quanto sopra, la segnalazione sarà considerata quale segnalazione ordinaria e trasmessa agli uffici competenti interni, dandone contestualmente comunicazione al segnalante.

Se invece la segnalazione può essere considerata come segnalazione whistleblowing, la stessa è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al gestore, dandone comunicazione al segnalante. In tal caso, il Gestore potrà procedere ad aprire sul canale interno la segnalazione, inserendovi i corrispondenti elementi. In tal caso, al segnalante sarà trasmesso il codice univoco rilasciato dal portale per accedere alla propria segnalazione. Una volta comunicato, lo stesso sarà cancellato immediatamente dal Gestore e pertanto lo stesso non potrà in alcun modo essere nuovamente richiesto dal segnalante.

9. Contenuto delle segnalazioni

I Destinatari che vengano a conoscenza di Violazioni sono incoraggiati a segnalare i fatti, gli eventi e le circostanze correlate tempestivamente, in buona fede e a condizione di avere motivi fondati di ritenere che tali informazioni siano vere. Le Segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano la verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati. Se possibile e quando noto al Segnalante, la Segnalazione deve includere:

- nome del Segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori comunicazioni; tuttavia, le Segnalazioni possono anche essere presentate in forma anonima, e la Società garantisce ai Segnalanti anonimi mezzi adeguati a monitorare le loro Segnalazioni nel rispetto del loro anonimato;
- una descrizione dettagliata degli eventi che si sono verificati (ivi compresi data e luogo) e come il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale legge, regolamento interno, ecc. si ritiene sia stato/a violato/a;
- il nominativo e il ruolo della/e Persona/e Segnalata/e o le informazioni che consentono di identificarla/e;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altre parti che possano riferire sugli eventi segnalati;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati.

La documentazione verrà conservata e trattata secondo le leggi applicabili, come specificato anche nel punto "Trattamento dei dati personali".

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 13 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

Se vi sono eventuali interessi privati o personali collegati alla segnalazione, il segnalante è invitato a indicarli senza alcun timore: la trasparenza e la collaborazione sono essenziali per consentire la corretta gestione dell'istruttoria, che viene svolta in modo obiettivo e assicurando le misure di protezione previste dalla presente procedura, per questo è importante conoscere anche le eventuali condizioni che riguardino il segnalante e che possono essere collegate alla segnalazione stessa.

Il sistema di segnalazione è funzionale ad assicurare la tutela contro fatti che rientrano nell'oggetto della presente procedura, con lo scopo di prevenire gli stessi ed adottare le azioni che si rendono necessarie per assicurare la conformità contro possibili rischi di violazioni nonché pianificare eventuali implementazioni e miglioramenti nel rispetto dei principi che informano l'attività aziendale. Pertanto, le segnalazioni non devono riguardare lamentele di carattere strettamente personale. Si invitano quindi i destinatari ad astenersi da toni gratuitamente offensivi o aggressivi o comunque inadeguati in quanto gli stessi non sono né pertinenti né funzionali ad una corretta gestione della segnalazione, oltre a comportare il rischio di integrazione di illeciti a carico del segnalante, segna contare il rischio che la segnalazione possa non essere utilmente valutata in quanto conseguenza di un evidente moto d'impeto di natura meramente soggettiva.

10. Procedimento di gestione delle segnalazioni

10.1. Ricevimento della segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni, ricevuta la segnalazione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione.

10.2. Esame preliminare

Fase 1. Il Gestore verifica in via preliminare se la segnalazione rientri o meno nel campo di applicazione oggettivo e soggettivo in materia whistleblowing (vedasi sopra).

Se i suddetti requisiti manchino, e la segnalazione dunque non sia qualificabile come "whistleblowing", il gestore potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno che la tratterà come una segnalazione ordinaria che potrà essere valutata da altri uffici aziendali competenti, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

Delle segnalazioni palesemente infondate o comunque non pertinenti il Gestore informa periodicamente la Direzione in ordine alle azioni intraprese ed alla relativa gestione, anche al fine di valutare eventuali proposte per la sensibilizzazione, anche tramite iniziative formative, in ordine al processo relativo alle segnalazioni.

Fase 2: Se ad un esame preliminare la segnalazione pare rientrare nel campo di applicazione whistleblowing, il gestore procede a valutare che la segnalazione:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 14 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

- si basi su fatti sufficientemente precisi (indicando le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione);
- contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuta a conoscenza dei fatti;
- contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fin di consentire la deliberazione dei fatti da parte del gestore.

In carenza totale o parziale di quanto sopra, il Gestore potrà richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione, formulando richiesta in tal senso al segnalante sempre per il tramite del canale interno. Affinché siano rispettati i tempi previsti per la gestione delle segnalazioni, il Gestore potrà assegnare un termine massimo per fornire le integrazioni e delucidazioni richieste, pertanto, si invitano i segnalanti a monitorare lo stato della segnalazione tramite il canale dedicato (fatti salvi i casi in cui la persona segnalante non abbia indicato, tramite il canale, altri mezzi tramite i quali desidera essere contattato/a). Laddove non siano fornite le integrazioni e delucidazioni suddette, il gestore potrà archiviare la segnalazione, fornendo alla persona segnalante la motivazione della decisione.

10.3. Istruttoria

Superata positivamente la fase di deliberazione preliminare, il gestore può procedere con la celebrazione dell'istruttoria, la quale implica nell'effettuare tutte le verifiche, analisi e valutazioni funzionali a esaminare la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

L'attività di accertamento viene svolta tenuto conto del contenuto della segnalazione e pertanto, ad esempio, potrà comportare:

- direttamente l'acquisizione dalla persona segnalante degli elementi informativi necessari,
- il coinvolgimento di altre strutture interne all'azienda o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso sottoposto (es. tramite audizione), debitamente autorizzati ai sensi degli artt. 29 e 32 Reg. 679/16 e art. 2 quaterdecies D.lgs. 196/2003.

Nel caso di coinvolgimento di soggetti diversi dal segnalante, deve essere prestata attenzione a garantire la riservatezza di quest'ultimo/a. A tal fine, il gestore non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente già condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità della persona segnalante, nel rispetto del principio di minimizzazione e limitazione delle finalità. Ciò, fatto salvo il caso in cui conoscere

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 15 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

l'identità del segnalante sia necessario per consentire a questi ultimi di contribuire utilmente alla gestione dell'istruttoria. Nel caso, i soggetti terzi coinvolti saranno chiamati a sottoscrivere un accordo scritto (non disclosure agreement) con i quali gli stessi si impegnano a garantire la riservatezza in ordine a quanto appreso in occasione dell'istruttoria e/o comunque a tutelare l'identità del segnalante.

Durante tutto il processo di gestione della segnalazione, sarà possibile mantenere aperta la comunicazione con il gestore tramite il canale interno ovvero tramite gli altri mezzi che il segnalante vorrà indicare per essere ricontattato (da indicarsi sempre per il tramite della piattaforma o, in caso di segnalazione orale, nel corso dell'incontro diretto). Il segnalante ha il diritto di completare o correggere le informazioni fornite, sempre nel rispetto del principio di buona fede. Si ricorda che durante l'istruttoria il Gestore può richiedere al Segnalante di fornire ulteriori informazioni necessarie per la celebrazione della stessa. Per tali motivi, si raccomanda vivamente i segnalanti di conservare adeguatamente le credenziali necessarie per accedere alla propria segnalazione e interloquire con il Gestore: come ricordato anche durante l'uso del canale, le credenziali sono strettamente personali e, in caso di smarrimento, non potranno in alcun modo essere fornite nuovamente, neanche dal Gestore delle segnalazioni e il segnalante dovrà pertanto procedere, per continuare a fruire della protezione delle comunicazioni tramite il canale interno, a effettuare una nuova segnalazione. In tale ultimo caso, si richiede di indicare che la segnalazione è correlata ad altra precedente indicandone i contenuti e possibilmente la data di trasmissione, così che il Gestore possa riunire le attività istruttorie in un unico procedimento.

10.4. Esito

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- a) archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;
- b) rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti.

Nel caso sub b), si precisa che al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

10.5. Riscontro alla persona segnalante

Il gestore comunica alla persona segnalante gli esiti dell'istruttoria della segnalazione che possono essere: l'archiviazione; la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione; trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, secondo le proprie competenze.

Il riscontro deve essere fornito entro 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. Si informa che il riscontro può essere meramente interlocutorio, in quanto possono

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 16 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

essere comunicate le informazioni relative alle attività che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti saranno comunque comunicati alla persona segnalante.

11. Riservatezza

Nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente qualsiasi violazione, la Società garantisce la riservatezza di ciascuna Segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del Segnalante, della/e Persona/e Segnalata/e, dei Facilitatori e di ogni altra persona coinvolta. Le loro identità non saranno comunicate a nessuno al di fuori del Gestore delle Segnalazioni, tranne:

- a) laddove forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- b) la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile.

Con riferimento alla lettera a), si precisa che dovrà essere richiesto il consenso al segnalante nei seguenti casi:

> per la comunicazione dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi la stessa, direttamente o indirettamente a persone diverse da quelle espressamente autorizzate a trattare tali dati. Resta fermo che, nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti stabiliti dall'art. 329 del codice di procedura penale;

> ove la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato nell'ambito di una contestazione disciplinare fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa.

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

Nell'ambito della segnalazione degli illeciti e/o delle violazioni del sistema di gestione della responsabilità amministrativa, la società riconosce la tutela dei dipendenti nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, a condizione che tale rivelazione avvenga solo ed esclusivamente nei confronti del gestore e comunque nei limiti di quanto strettamente funzionale allo scopo della segnalazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre costituisce una violazione della presente procedura ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 17 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

12. Divieto di ritorsione o discriminazione

L'organizzazione condanna ogni forma di ritorsione e/o discriminazione nei confronti dei segnalanti. Costituiscono ritorsioni, ove gli stessi siano attuati a causa della segnalazione, i seguenti atti/fatti/comportamenti:

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

La Società si impegna a eliminare e comunque a compensare gli effetti di qualsiasi ritorsione ai danni dei segnalanti. Le ritorsioni costituiscono una violazione di legge e del Modello organizzativo e come tali sono fonte di responsabilità disciplinare.

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione riferisce i fatti al Gestore della Segnalazione e, ove sia soggetto diverso, all'O.d.V. che, valutata la sussistenza degli elementi,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 18 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

segnala l'ipotesi di discriminazione al Direttore Generale, affinché adotti i provvedimenti necessari per porre rimedio alle conseguenze della discriminazione, nonché i provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore del comportamento ritorsivo/discriminatorio.

Laddove il comportamento ritorsivo/discriminatorio sia realizzato dal Direttore Generale, l'O.d.V. procede alla segnalazione di tale circostanza al Presidente del C.d.A., affinché adotti le misure conseguenti a tutela del segnalante, nonché i provvedimenti disciplinari a carico del Direttore Generale. Nel caso in cui il comportamento sia posto in essere dal Consiglio di Amministrazione, nella persona del suo Presidente o di uno o più dei suoi componenti, ne dà segnalazione al Collegio sindacale.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura con lo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

La Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede Segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte nella Segnalazione.

13. Trattamento dei dati

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "*Whistleblowing*", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali e con le disposizioni della Privacy Policy della Società.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni (fatte salve eventuali specifiche normative locali in materia ed eventuali conflitti di interesse), ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente Policy.

Secondo i principi di "*privacy by design*" (protezione dei dati fin dalla progettazione) e "*privacy by default and minimization*" (privacy mediante impostazione predefinita e minimizzazione), la Società ha predisposto canali riservati per ricevere le Segnalazioni e le gestisce in modo sicuro per garantire

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 19 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile.

All'occorrenza, le operazioni di trattamento dei dati saranno affidate, sotto la vigilanza del Gestore delle Segnalazioni, a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di Whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore delle Segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa Whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali. In particolare, le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Per maggiori informazioni relativamente al trattamento dei dati personali, si rinvia all'apposita informativa ex art. 13 Reg. 679/16 UE disponibile nella sezione dedicata al whistleblowing sul sito web aziendale.

14. Registrazione ed archiviazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il gestore cura, anche in via informatica, la tenuta di uno specifico Registro delle segnalazioni, assicurando la conservazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 20 di 14
STATO: BOZZA	PO 02 – SEGNALAZIONE DI SOSPETTI (WHISTLEBLOWING)	Aggiornamento documento	
		DATA	REVISIONE
		19/06/2026	03

dello stesso e della documentazione a corredo delle attività istruttorie in luogo adeguato e comunque non corrispondente alla sede dell'azienda. Le segnalazioni sono conservate per un periodo massimo di 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di gestione. È fatta salva la conservazione di dati in forma aggregata ed anonimizzata per un periodo ulteriore a fini statistici e di miglioramento.

15. Adozione e diffusione

La presente procedura è parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/01: ogni violazione della stessa costituisce pertanto violazione del Modello e comporta l'applicazione del corrispondente sistema disciplinare. In ragione di ciò, l'azienda ne assicura la massima diffusione rendendola disponibile:

- nei sistemi informatici aziendali;
- nel sito internet aziendale;
- nella bacheca aziendale.

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

La Direzione si riserva inoltre di organizzare specifiche iniziative di formazione in materia di whistleblowing.