REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI ("WHISTLEBLOWING")

NC 08

REV	DATA	REDAZIONE	VERIFICA: DG	APPROVAZIONE: CdA
02	16/04/2026	Dott. Ricci Sernet SpA Società Benefit	A. Peraboni	Consiglio d'Amministrazione

In ottemperanza allo Standard Internazionale ISO/IEC 27001, il presente documento è classificato con il livello USO INTERNO SDI;
pertanto, non può essere da Terzi riprodotto, alterato o divulgato

Elenco delle revisioni

REV	DATA APPROVAZIONE CDA	REDATTORE	BREVE DESCRIZIONE
00	12/12/2023	Dott. Ricci Sernet SpA Società Benefit	Prima emissione
01	06/10/2025	Dott. Ricci Sernet SpA Società Benefit	Specificata la frequenza di informazione a OdV ed altri
02	16/04/2026	Dott. Ricci Sernet SpA Società Benefit	Aggiornamento Delibere ANAC, n. 478 - 479 / 2025

Indice

1. Scopo 6
1.1 Tutela della persona segnalante 6
1.2 Riservatezza della segnalazione 6
1.3 Diffusione del Regolamento 7
2. Campo di applicazione 7
3. Definizione di violazioni oggetto di segnalazione 7
4. Altre definizioni 8
5. Normativa di riferimento 9
5.1 Normativa applicabile 9
5.2 Normativa abrogata 10
5.3 Normativa interna collegata 10
5.4 Ambito oggettivo di applicazione 10
5.5 Ambito soggettivo di applicazione 10
6. Ritorsioni e tutele per la persona segnalante 11
6.1 Misure di sostegno al Segnalante su inoltro delle segnalazioni e sulle tutele 12
7. Incarico di Gestore delle segnalazioni e Sostituto del Gestore 12
7.1 Incarico di Gestore della segnalazione 12
7.2 Intervento del Sostituto del Gestore in caso di conflitto di interessi o assenza prolungata del Gestore 13
7.3 Invio della segnalazione a Soggetto non competente 13
8. Coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza 14
9. Segnalazione – Caratteristiche e contenuti 14
10. Canali e modalità di segnalazione 15
10.1 Coinvolgimento delle organizzazioni Sindacali 15

10.2 Invito e avvertenza ai Segnalanti 16
10.3 Canali di segnalazione "interni" 16
10.4 Caratteristiche e garanzie offerte dai canali di segnalazione "interni" 16
10.4.1 Canale informatico - Piattaforma dedicata 17
10.4.2 Segnalazione postale 18
10.4.3 Segnalazione tramite incontro in presenza 18
10.5 Canali di segnalazioni esterni 18
10.5.1 Condizioni per il ricorso al canale esterno 18
10.5.2 Segnalazione ad ANAC 19
10.6 Divulgazione pubblica 19
10.6.1 Condizioni per il ricorso alla divulgazione pubblica 19
10.6.2 Divulgazione pubblica 20
10.7 Denuncia 20
11. Gestione della segnalazione interna 20
11.1 Principi di riferimento 20
11.2 Fasi della gestione della segnalazione 21
11.3 Istruttoria 21
11.4 Segnalazioni non accolte 22
11.5 Archiviazione 23
11.6 Esito dell'istruttoria e provvedimenti conseguenti a segnalazione fondata 23
11.7 Obbligo di riservatezza 23
11.8 Casi di archiviazione o di richiesta di integrazioni documentali 24
11.9 Segnalazioni anonime 24
11.10 Trattamento dei dati personali. Riservatezza delle identità di segnalanti e segnalati 25
11.11 Eccezioni all'obbligo di riservatezza sull'identità della persona segnalante 26
11.12 Gestione dei conflitti di interesse 26
11.13 Monitoraggio e reporting 26
11.14 Verifiche dell'efficacia del sistema di segnalazioni 26
12. Regimi sanzionatori interni e normativi 27

12.1 Sistema sanzionatorio interno aziendale 27
12.2 Regime sanzionatorio ANAC 27

13. Formazione 28
13.1 Formazione per i dipendenti segnalanti 28
13.2 Formazione per gli incaricati alla gestione delle segnalazioni 28
13.3 Caratteristiche della formazione 28

14. Ruoli e responsabilità 28
14.1 Responsabilità dell'applicazione 28
14.2 Verifica dell'efficacia e dell'aggiornamento della procedura 29
14.3 Responsabilità dell'approvazione delle revisioni e delle manutenzioni 29

15. Segnalazioni 29

16. Allegato A - I poteri sanzionatori di ANAC. Le diverse fattispecie sottoposte a sanzione 30

1. Scopo

Il presente “Regolamento per la segnalazione di illeciti – whistleblowing” (da qui in poi “Regolamento”) ha lo scopo di disciplinare i processi relativi all’inoltro e alla gestione di segnalazioni presentate tramite canali “interni” predisposti s.d.i. automazione industriale S.p.A. (da qui in poi “Società” o SDI).

In particolare, sono disciplinati i comportamenti che devono essere seguiti dai soggetti segnalanti e degli incaricati della gestione delle segnalazioni nel caso emergano attività illecite o per prevenire fatti che ledono o possano ledere l'interesse pubblico o l’integrità della Società come definiti dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 e di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo di SDI.

Ai sensi dell’art. 5, co. 1, lett. e) del D.Lgs. 24/2023, il presente Regolamento fornisce informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, esterne e le divulgazioni pubbliche.

Con il Regolamento, la Società si impegna a garantire il rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/23 nonché attua l’implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell’illegalità.

Il Regolamento rappresenta misura del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (da qui in poi “Modello 231”) e in generale della prevenzione alla commissione di reati.

1.1 Tutela della persona segnalante

Il Regolamento è volto a favorire le segnalazioni e a tutelare le persone segnalanti. S’intendono rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto del Whistleblowing da parte dei potenziali segnalanti, ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, il Regolamento fornisce indicazioni operative alla persona segnalante circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela previste dall’ordinamento.

1.2 Riservatezza della segnalazione

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell’identità della persona segnalante[1] sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa, poiché, chi segnala illeciti, è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantite le tutele previste.

[1] La riservatezza si estende all’identità di eventuali soggetti segnalati o citati a titolo diverso all’interno della segnalazione.

1.3 Diffusione del Regolamento

Affinché possa essere garantita adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità alle persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con la Società, il Regolamento è pubblicato nella sezione dedicata del sito web istituzionale della Società.

2. Campo di applicazione

Il Regolamento si applica a tutte le attività operative / tecniche, amministrative e gestionali di natura corrente e straordinaria realizzate nel contesto lavorativo della Società.

3. Definizione di violazioni oggetto di segnalazione

Ai fini del presente Regolamento, si intendono per «violazioni» oggetto di segnalazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;

6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Sono considerate dalla Società violazioni oggetto di segnalazione tutelata:

- le condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico e dalle procedure interne emesse a titolo diverso dalla Società (anche appartenenti a sistemi gestionali in essere),
- in particolare, casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

È sempre possibile che il segnalante, prima di ricorrere alla segnalazione whistleblowing, si confronti con il proprio superiore diretto, che tuttavia, compreso l’oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti, sarà tenuto ad effettuare una segnalazione whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

4. Altre definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

Canali di comunicazione: canali individuati dalla Società quali mezzi, interni o esterni alla Società stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni di illeciti.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3 del D.Lgs. 24/23, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.

Denuncia all’autorità giudiziaria: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

Facilitatore: persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Decreto: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Incaricato (o Gestore o Report Handler): persona o ufficio interno autonomo specificamente dedicato e formato per la gestione dei canali di segnalazione e delle

segnalazioni oppure soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato, incaricato della gestione dei canali di segnalazione e delle segnalazioni. In questo senso l'Incaricato è anche il soggetto titolato a ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Persona segnalante (whistleblower): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Ritorsioni: qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto alla persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del D.Lgs. 24/2023.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del D.Lgs. 24/2023.

Società: s.d.i. automazione industriale S.p.A. (SDI)

Sostituto (o Sostituto del Gestore o Deputy Report Handler): persona o ufficio interno autonomo specificamente dedicato e formato per la gestione dei canali di segnalazione e delle segnalazioni oppure soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato, incaricato della gestione dei canali di segnalazione e delle segnalazioni. Il Sostituto del Gestore è autorizzato ad operare nelle condizioni previste dai § 7.1 e 7.2. Ricorrendo questi casi e condizioni il Sostituto è titolato a ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni.

5. Normativa di riferimento

5.1 Normativa applicabile

- **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** ("Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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").

- **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231** ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300").
- **Regolamento (UE) n. 2016/679** ("Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR").
- Linee guida applicabili
- **ANAC. Delibera n°311 del 12 luglio 2023** ("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").
- **ANAC, Delibera n. 478 del 12 dicembre 2025 –** "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023".
- **Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025,** che modifica e integra la precedente Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 in materia di segnalazioni esterne e trattamento delle segnalazioni anonime.
- **Confindustria. Nuova disciplina "Whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati** (ottobre 2023) (da qui indicata come "Guida operativa Confindustria")

5.2 Normativa abrogata

- **Legge 30 novembre 2017, n. 179** ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità ...")

5.3 Normativa interna collegata

- **Codice etico**. Cap.9 - Segnalazioni di Violazioni - Whistleblowing
- **Modello 231** – Cap. 6 – Sezione V - Segnalazioni di Violazioni – Whistleblowing

5.4 Ambito oggettivo di applicazione

Le disposizioni del presente Regolamento si applicano del caso di:

1. segnalazioni interne (predisposte dalla Società) ed esterna (canale ANAC);
2. divulgazioni pubbliche;
3. denunce all'Autorità giudiziaria o contabile;

di informazioni su violazioni conosciute nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

5.5 Ambito soggettivo di applicazione

Nell'ambito oggettivo sopra identificato, sono soggetti tutelati:

a) i dipendenti della "Società";

b) i titolari di un rapporto di collaborazione, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;

c) i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società;

d) i liberi professionisti ed ai consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

e) i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

f) l'azionista e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico di dipendenza o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione di cui all'articolo 17, co. 2 e co. 3, del D.Lgs. 24/23 si applicano anche a:

a) i facilitatori (persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);

b) le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

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

d) gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

6. Ritorsioni e tutele per la persona segnalante

Il D.Lgs. 24/23 precisa all'art. 17 quali sono i casi di comportamenti ritorsivi verso la persona segnalante che sono nulli e/o illeciti:

- il licenziamento;
- la sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- le mancate promozioni o retrocessioni di grado;
- il cambiamento di mansioni;
- il trasferimento, l'ostracismo;
- le modifiche nell'orario di lavoro;
- le molestie, le discriminazioni e i trattamenti sfavorevoli;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato.

Spetta al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce.

6.1 Misure di sostegno al Segnalante su inoltro delle segnalazioni e sulle tutele

«È istituto presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC».

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7. Incarico di Gestore delle segnalazioni e Sostituto del Gestore

7.1 Incarico di Gestore della segnalazione

La Società ha indentificato come soggetto destinatario e gestore delle segnalazioni un Soggetto esterno formato e qualificato professionalmente ("Incaricato" o "Gestore") al quale è anche affidata, in via riservata, la conduzione dell'istruttoria, la protocollazione, la registrazione e l'archiviazione delle segnalazioni.

Il Gestore è nominato assicurando la separazione funzionale tra il soggetto gestore delle segnalazioni e le funzioni operative potenzialmente coinvolte nelle segnalazioni.

La Società garantisce[2] che il soggetto incaricato:

- operi in condizioni di autonomia, indipendenza e assenza di conflitti di interesse;
- sia destinatario di formazione specialistica continua;
- disponga di risorse adeguate (anche tecnologiche) per la gestione delle segnalazioni;
- sia formalmente individuato con atto organizzativo che ne definisce ruoli, poteri e responsabilità.

- I riferimenti del soggetto Incaricato sono riportati al § 10.4.2.

7.2 Intervento del Sostituto del Gestore in caso di conflitto di interessi o assenza prolungata del Gestore

Nel caso di:

- ipotesi di conflitto di interessi del Gestore (a titolo d'esempio, il Gestore riveste il ruolo di segnalante, il Gestore è coinvolto o comunque ha interessi personali nell'ambito della segnalazione o, per altre cause il Gestore è incompatibile a ricevere una segnalazione),
- assenza prolungata superiore a 7 giorni,

opera il Sostituto del Gestore, previamente individuato con atto organizzativo del CdA, con analoghi requisiti di autonomia, imparzialità e formazione previsti per il Gestore.

Il Segnalante riceve le opportune informazioni tramite la piattaforma informatica e le istruzioni incluse

In ogni caso, il Sostituto garantirà una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina e delle indicazioni dal presente Regolamento e operando con e nelle stesse modalità previste nel precedente § 7.1

7.3 Invio della segnalazione a Soggetto non competente

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato (o Gestore "competente") e il Segnalante dichiari espressamente al Soggetto "non competente" destinatario della Segnalazione di voler beneficiare delle tutele previste dal D.lgs. 24/23, o tale volontà sia diversamente desumibile, la segnalazione dovrà essere trasmessa, entro sette giorni dal ricevimento, al Gestore competente, dandone contestuale notizia al Segnalante.

[2] Linee Guida ANAC n. 478/2025.

8. Coinvolgimento dell’Organismo di Vigilanza

Si riportano le indicazioni della “Guida operativa Confindustria”.

In ogni caso, anche laddove non fosse incaricato dei compiti di gestione delle segnalazioni, è opportuno che l’OdV venga comunque coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing regolamentando i necessari flussi informativi, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, alla luce della rilevanza, anche ai fini 231, delle violazioni segnalabili ai sensi del Decreto.

In particolare, qualora l’OdV non sia individuato come gestore dovrà ricevere:

- *immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell’esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all’istruttoria o comunque seguirne l’andamento;*
- *un allineamento aggiornamento trimestrale (31/3; 30/6; 30/9; 31/12 di ogni anno) sull’attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre eventuali necessità di suo miglioramento. La mail di aggiornamento verrà inviata da Sernet anche ai componenti del CdA, ai Sindaci ed al Direttore QHSE*
- *un aggiornamento periodico sull’attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all’ente eventuali necessità di suo miglioramento.*

9. Segnalazione – Caratteristiche e contenuti

Le segnalazioni devono circostanziare condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il ricorso alla piattaforma informatica prevede un percorso guidato che indica i contenuti richiesti o consigliati della segnalazione.

In via indicativa e per tutti i canali, le segnalazioni, perché siano trattate in modo esaustivo dal gestore delle segnalazioni, dovrebbe presentare i seguenti contenuti:

- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;

- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'indicazione dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione determina il regime di riservatezza nel trattamento dei dati del segnalante e di tutela dalle ritorsioni. La segnalazione priva di dati identificativi del segnalante definisce una segnalazione anonima il cui trattamento è descritto nel paragrafo dedicato nel presente Regolamento.

La persona segnalante è tenuta a fornire agli incaricati tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni in forma orale sono effettuate attraverso sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Le segnalazioni orali e gli incontri in presenza sono documentati con modalità idonee a garantire integrità e riservatezza (registrazione sicura o verbale), con possibilità per il segnalante di verificare, rettificare e confermare il contenuto; la conservazione segue le regole di archiviazione e i tempi previsti dal Decreto.

10. Canali e modalità di segnalazione

Il Decreto Legislativo 24/23 ha previsto il ricorso a tre canali di segnalazione:

- ❖ I canali di segnalazione «interni» sono gestiti dalla Società sia nella forma internalizzata o esternalizzata;
- ❖ Il canale di segnalazione «esterno» non è gestito dalla Società bensì istituito e gestito da ANAC;
- ❖ La divulgazione pubblica e la denuncia all'autorità giudiziaria.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna (vedi § *Canali di segnalazione esterni*) oppure al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 14, è possibile effettuare una divulgazione pubblica (vedi § *Divulgazione pubblica*).

10.1 Coinvolgimento delle organizzazioni Sindacali

Il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali[3] ha una finalità preventiva al fine di acquisire le eventuali osservazioni di parte sindacale sull'implementazione dei canali interni

[3] Art. 4, co. 1 del d.lgs. n. 24/2023.

ed è svolta anche in caso di modifiche sostanziali dei canali o della presente procedura. L’esito della consultazione è formalizzato e conservato agli atti (verbali o comunicazioni).[4]

10.2 Invito e avvertenza ai Segnalanti

La Società invita i potenziali Segnalanti a utilizzare esclusivamente i canali appositamente istituiti dalla Società, in quanto offrono le migliori garanzie di riservatezza, sicurezza e tracciabilità previste dalla normativa.

10.3 Canali di segnalazione “interni”

La Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, ha attivato, ai sensi del Decreto, i propri canali “interni” di segnalazione.

Detti canali garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

I canali interni sono facilmente accessibili anche a soggetti esterni aventi diritto (es. lavoratori di fornitori, consulenti, tirocinanti, stagisti) e contiene istruzioni chiare, in linguaggio comprensibile, sulle modalità di invio e sui presupposti di tutela.[5]

In tutti i casi di segnalazione interna, l’identità della persona segnalante sarà conosciuta solo dall’Incaricato che ne garantisce la riservatezza, nei limiti in cui la riservatezza sia opponibile per legge.

10.4 Caratteristiche e garanzie offerte dai canali di segnalazione “interni”

La Società, per garantire i presupposti di riservatezza del segnalante, ha progettato i canali interni secondo criteri che offrano:

- sicurezza informatica e protezione dei dati (anche mediante crittografia end-to-end ove applicabile);
- accessibilità e facilità d’uso, anche per soggetti esterni;
- tracciabilità delle operazioni nel rispetto della riservatezza;
- separazione dei dati identificativi dal contenuto della segnalazione.

È garantita la multicanalità, includendo tra i canali di segnalazione:

- il canale informatico dedicata (con registrazione o testo scritto);

[4] Linee Guida ANAC n. 478/2025.

[5] Linee Guida ANAC n. 478/2025.

- la segnalazione postale (con testo scritto).
- la segnalazione tramite incontro diretto (con registrazione o verbalizzazione).

10.4.1 Canale informatico - Piattaforma dedicata[6]

La persona segnalante può effettuare una segnalazione tramite la *piattaforma dedicata* le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023. Il portale è liberamente accessibile dal sito web istituzionale, nella sezione "*Whistleblowing*", secondo le indicazioni ivi previste.

La piattaforma garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti i segnalanti di inviare segnalazioni ai soggetti incaricati a gestire la segnalazione, al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata. Inoltre la piattaforma:

- consente un dialogo riservato continuativo con il segnalante;
- garantisce la pseudonimizzazione dei dati[7];
- prevede sistemi di autenticazione sicura per gli incaricati;
- mantiene log di accesso e operazioni;
- è sottoposta a verifiche periodiche di sicurezza.

Le segnalazioni possono essere scritte oppure orali (registrazione) tramite un sistema di registrazione.

L'accesso alla piattaforma avviene dalla sezione presente sul sito web istituzionale della Società al seguente percorso:

https://sdiautomazione.com/segnalazioni-whistleblowing/

Prima di effettuare la segnalazione, alla persona segnalante è chiesto di prendere visione di un'informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

La persona segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco che la persona segnalante deve conservare in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

A lato della segnalazione, la persona segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia al documento "INDICAZIONI OPERATIVE PER L'INOLTRO DI SEGNALAZIONI", disponibile sul sito web istituzionale.

[6] Si tratta della piattaforma software individuata dalla Società a tal scopo.

[7] La pseudonimizzazione dei dati è una misura di sicurezza prevista dal GDPR che trasforma i dati personali in modo che non possano più essere attribuiti a un soggetto specifico senza l'uso di informazioni aggiuntive.

10.4.2 Segnalazione postale

È possibile effettuare la segnalazione trasmettendola per **posta.** Seguendo le indicazioni di ANAC, si consiglia di inserire i dati della segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a una copia di un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura: "***NON APRIRE - Riservata / Personale al gestore delle segnalazioni"*** inviandola al seguente indirizzo:

Dott. Riccardo Ricci

c/o Sernet Spa

Piazza Repubblica 30

20124 Milano

e nel caso in cui il primo Gestore sia oggetto di segnalazione o coinvolto a diverso titolo nella segnalazione o momentaneamente assente, il Segnalante si indirizzerà alla:

Dott.ssa Simona Frontini

c/o Sernet Spa

Piazza Repubblica 30

20124 Milano

10.4.3 Segnalazione tramite incontro in presenza

È possibile, per la persona segnalante, richiedere di essere ascoltata di persona tramite la richiesta postale all'indirizzo di cui sopra indicando sulla stessa "***NON APRIRE - Riservata / Personale al gestore delle segnalazioni"*** oppure il canale informatico. In questo caso è comunque possibile, tramite la piattaforma dedicata, inviare tale richiesta nei campi previsti al fine di tracciare la richiesta.

I contenuti dell'incontro con il personale incaricato, previo consenso della persona segnalante, possono essere documentati a cura del personale incaricato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

10.5 Canali di segnalazioni esterni

10.5.1 Condizioni per il ricorso al canale esterno

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna quando ricorra una delle seguenti condizioni (vedi condizioni di cui all'art. 6 del Decreto):

a) Non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto;

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.

10.5.2 Segnalazione ad ANAC

La persona segnalante può diversamente effettuare una segnalazione esterna ricorrendo al canale istituito presso l'Autorità nazionale anticorruzione https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/ in conformità a quanto stabilito dall'art. 7 del D.Lgs. 24/23.

Le segnalazioni all'ANAC sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Nella gestione delle segnalazioni, l'ANAC svolge le attività, peraltro coincidenti con le attività svolte dall'incaricato "interno", in particolare:

a. Fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione di cui al Capo III del D.Lgs. 24/2023;
b. Dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
c. Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
d. Dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
e. Svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
f. Dà riscontro alla persona segnalante entro 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;
g. Comunica alla persona segnalante l'esito finale.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

Per ulteriori informazioni il segnalante può collegarsi alla pagina del sito web ANAC denominata "Whistleblowing": https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p3

10.6 Divulgazione pubblica

10.6.1 Condizioni per il ricorso alla divulgazione pubblica

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto se ricorre una delle seguenti condizioni (vedi condizioni di cui all'art.15 del Decreto):

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

10.6.2 Divulgazione pubblica

La persona segnalante può ricorrere ad una segnalazione esterna effettuando una "divulgazione pubblica", vale a dire può rendere pubblica l'informazione sulle violazioni acquisite tramite la stampa o mezzi elettronici o tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

La persona segnalante può richiedere agli iscritti all'ordine dei giornalisti o ai soggetti esercenti la professione il segreto professionale circa la fonte della segnalazione.

10.7 Denuncia

Il decreto riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità competenti.

11. Gestione della segnalazione interna

11.1 Principi di riferimento

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore incaricato (se previsto al Sostituto) che vi provvede nel rispetto dei principi di:

- imparzialità e indipendenza rispetto ai contenuti della segnalazione, del segnalante e del segnalato;
- tempestività e proporzionalità nella gestione delle segnalazioni;
- minimizzazione dei dati trattati[8];

[8] La minimizzazione dei dati (art. 5 GDPR) impone di trattare solo le informazioni strettamente necessarie, pertinenti e limitate al raggiungimento delle finalità specifiche.

- accountability del processo[9];
- riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione con il divieto di accessi non autorizzati a file cartacei e digitali.

11.2 Fasi della gestione della segnalazione

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni interne, il processo è formalizzato e tracciato nelle seguenti fasi:

1. **Ricezione e protocollazione.** Tra cui il rilascio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
2. **Valutazione preliminare di ammissibilità.** Per essere ammessa, la segnalazione deve avere le caratteristiche descritte dal Cap. 9 e il Segnalante deve essere soggetto legittimato all'inoltro. Il Gestore deve garantire il mantenimento delle interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere al Segnalante, se necessario, integrazioni;
3. **Istruttoria.** Si veda il paragrafo successivo;
4. **Decisione e azioni conseguenti.** In questo ambito il Gestore da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
5. **Feedback al segnalante.** Fornisce riscontro alla segnalazione 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;
6. **Archiviazione.** Si vedano i paragrafi successivi.

11.3 Istruttoria

Entro quindici giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione, l'Incaricato avvia l'istruttoria tramite analisi specifiche. In questo senso l'Incaricato ha pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito e, nel caso, è autorizzato a:

- Avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture interne e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui soggetti verificatori esercenti attività di controllo aziendale o auditing) che sono vincolati alla riservatezza delle informazioni ottenute e delle conclusioni dell'istruttoria,
- Prendere contatto con la persona segnalante, qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine.

Nel caso in cui si ricorra a supporto di terzi interni o esterni per la conduzione dell'istruttoria, l'Incaricato avrà cura di:

- Conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;

[9] L'accountability del processo è l'obbligo di rendere conto, giustificare e assumersi la responsabilità delle azioni e dei risultati di un intero flusso operativo.

- Omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all’identità del segnalante;
- Omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell’incarico affidato;
- Ribadire al soggetto terzo l’obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni alla Società detto obbligo dovrà essere formalizzato nel contratto di prestazione).

Il Gestore e/o gli Incaricati all’istruttoria durante il suo corso devono:

- ove compatibile con la tutela della riservatezza, garantire il principio del contraddittorio;
- documentare e tracciare le attività istruttorie svolte;
- limitare la presenza alle attività istruttorie e l’accesso alla documentazione originata dalla istruttoria ai soli soggetti autorizzati;
- valutare la presenza e la rilevanza di un rischio di ritorsione in funzione degli impatti della segnalazione, allorché confermata, su persone e altri soggetti.

Sulla base dei dati e delle informazioni che si è reso possibile raccogliere in fase istruttoria, l’Incaricato ne espone gli esiti tramite rapporto. A titolo esemplificativo i possibili esiti sintetici potranno essere:

- Archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti;
- Avvio di un’inchiesta interna;
- Provvedimenti o misure organizzative adottate per affrontare la questione sollevata in modo migliorativo;
- Rinvio a un’Autorità competente per ulteriori indagini, nei limiti in cui ciò non pregiudichi i diritti delle persone coinvolte.

L’Incaricato fornisce adeguata informativa al Presidente del CdA e del Collegio Sindacale circa i fatti segnalati, le violazioni riscontrate e le responsabilità individuate in sede di istruttoria, garantendo le tutele verso il segnalante. In caso di segnalazione correlata al Modello 231, viene coinvolto l’OdV; l’OdV riceve dall’Incaricato una relazione almeno annuale (semestrale se opportuno) sulle segnalazioni di qualunque natura ricevute.

Per ogni altr’aspetto relativo alle modalità di conduzione dell’istruttoria, l’Incaricato dovrà far riferimento ai contenuti relativi presenti Delibera dell’ANAC n°311 del 12 luglio 2023.

Al gestore delle segnalazioni non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

11.4 Segnalazioni non accolte

Non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili:

- Le irregolarità nella gestione od organizzazione dell’attività,
- Le notizie palesemente prive di fondamento,
- Le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico,
- Le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni,
- Le contestazioni, rivendicazioni, richieste legate ai rapporti personali della persona segnalante nell’ambito lavorativo, quali: vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi,

conflitti interpersonali tra la persona segnalante e altri soggetti operanti nello stesso contesto lavorativo.

In caso in cui le segnalazioni rientrino nei casi sopra esposti e nel caso di evidente e manifesta infondatezza, l’Incaricato sulla base di un’analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere l’archiviazione. In tal caso, ne dà notizia al segnalante.

Per una completa trasparenza del processo, le segnalazioni archiviate come non rilevanti sono rendicontate al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale con cadenza semestrale, riportando l’oggetto della segnalazione e le motivazioni per cui non si è proceduti con successive indagini.

11.5 Archiviazione

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati e catalogati in apposito archivio nella piattaforma dedicata, custoditi 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.

Le segnalazioni pervenute tramite il canale postale o le verbalizzazioni o le registrazioni delle segnalazioni riportate a seguito degli incontri di persona sono archiviate in armadio protetto e segregato con chiusura a chiave nei locali del soggetto incaricato dalla Società alla gestione delle segnalazioni. I tempi di mantenimento di queste archiviazioni sono gli stessi degli archivi informatici.

11.6 Esito dell’istruttoria e provvedimenti conseguenti a segnalazione fondata

Qualora, all’esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l’Incaricato, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

a) Informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che in seduta congiunta esamineranno il caso presentato dall’Incaricato e a presentare denuncia all’autorità giudiziaria competente;
b) Comunicare l’esito dell’accertamento al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, affinché provvedano all’adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare;
c) Far adottare alle strutture competenti gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

11.7 Obbligo di riservatezza

L’identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità della persona 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, sulla segnalazione, e la conoscenza dell’identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la

segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell’identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

11.8 Casi di archiviazione o di richiesta di integrazioni documentali

L’Incaricato valutata la segnalazione come una lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato, procederà all’archiviazione della segnalazione, dandone informazione alla persona segnalante.

L’Incaricato, poi, procederà all’archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, in cui l’Incaricato ritenga necessaria la verifica, si passerà a un’indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza.

11.9 Segnalazioni anonime

Il Segnalante può presentare anche segnalazioni senza denunciare la propria identità, determinando una segnalazione “anonima”. Queste segnalazioni sfuggono ad una puntuale applicazione del D.Lgs. 24/23 mancando l’identità del Segnalante.

Tuttavia se la segnalazione anonima sarà “puntuale, circostanziata e supportata da idonea documentazione” sarà presa considerazione dall’Incaricato e potrebbe essere oggetto di investigazione[10]. L’archiviazione della segnalazione seguirà le stesse modalità di quelle in cui l’identità del Segnalante è palese, questo a garanzia del Segnalante anonimo qualora manifestasse la propria identità all’Incaricato in un momento successivo.

In conformità alla Delibera ANAC n. 479/2025, le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni “possono” essere trattate come segnalazioni ordinarie solo ove previsto negli atti/regolamenti interni della Società e disciplinato espressamente; la soluzione adottata deve essere formalizzata nei regolamenti interni.

In questo contesto e per evitare che il processo di segnalazione sia strumentalizzato, il presente Regolamento prevede la presa in carico e la successiva valutazione solamente per le segnalazioni:

- Recapitate tramite le modalità indicate nel presente Regolamento;
- Adeguatamente dettagliate, circostanziate e verificabili in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionate a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).
- Indicativamente concernano fatti di particolare gravità e siano supportati da significativi elementi probatori, a tutela del soggetto denunciato e presunto attore dell’illecito segnalato.

[10] Come indicato dalle Linee Guida ANAC.

La piattaforma informatica e alcuni canali di segnalazione predisposti da SDI possono accogliere segnalazioni anonime.

È valutazione professionale dell’Incaricato dare seguito alle segnalazioni anonime con una successiva attività di investigazione, dopo aver sentito l’Organismo di Vigilanza e/o il Collegio sindacale.

11.10 Trattamento dei dati personali. Riservatezza delle identità di segnalanti e segnalati

È tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di Privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, assicurando le esigenze di riservatezza sottese allo svolgimento delle attività istruttorie.

La disponibilità dell’informativa Privacy agli interessati è disponibile nella pagina del sito web istituzionale dedicata alle segnalazioni.

Il Titolare del trattamento dei dati personali e quindi anche la gestione delle segnalazioni, è individuato nella persona giuridica della Società.

Sono Responsabili del trattamento il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni e la società titolare della piattaforma informatica. Al soggetto incaricato è richiesta esperienza, capacità ed affidabilità tali da fornire idonea garanzia del pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compreso il profilo relativo alla sicurezza. Il Responsabile esegue il trattamento attenendosi alle istruzioni impartite dal Titolare il quale, anche tramite verifiche periodiche, vigila sulla puntuale osservanza delle disposizioni e delle proprie istruzioni.

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni legali previste al paragrafo 2 e in ogni caso rispettando quanto previsto dal Regolamento (UE 2016/679) e dal D.Lgs. 51/2018. Il trattamento avviene con strumenti manuali, informatici e telematici, con modalità tali da garantire la sicurezza e riservatezza dei dati nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti.

La persona segnalata non è informata dell’esistenza della segnalazione nelle fasi preliminari qualora ciò possa compromettere l’efficacia delle attività istruttorie, la tutela dell’identità del segnalante o la prevenzione di ritorsioni.

L’informazione alla persona segnalata è fornita in forma differita e limitata, nel rispetto del D.Lgs. 24/2023, del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003.

L’identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni (responsabili della gestione della segnalazione) senza il suo consenso espresso. In nessun caso va comunicata al Segnalato.

I dati personali, non funzionali al trattamento delle segnalazioni, non sono raccolti o, se raccolti incidentalmente, sono cancellati nel momento in cui se ne rileva la mancanza di utilità.

11.11 Eccezioni all’obbligo di riservatezza sull’identità della persona segnalante

Per quanto concerne l’ambito del procedimento disciplinare, l’identità della persona segnalante può essere rivelata all’autorità disciplinare e alla persona segnalata solo nei casi in cui:

- Vi sia il consenso espresso della persona segnalante;
- La contestazione dell’addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità della persona segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell’incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest’ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

L’identità della persona segnalante può essere rivelata nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell’art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La tutela del segnalante non trova applicazione, in sostanza, nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false e nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave.

11.12 Gestione dei conflitti di interesse

Qualora la segnalazione coinvolga direttamente o indirettamente il soggetto incaricato della gestione (Gestore):

- la gestione è affidata a soggetto alternativo (interno o esterno);
- è garantita la continuità del processo senza compromissione della riservatezza;
- l’evento è tracciato ai fini di audit.

11.13 Monitoraggio e reporting

La Società affida a soggetto diverso dal Gestore, in particolare a un soggetto interno a cui sono già affidati altri compiti di controllo:

- il monitoraggio periodico del sistema di segnalazione;
- la predisposizione di report periodici anonimizzati per CdA e OdV;
- l’analisi de:
  - il numero segnalazioni,
  - i tempi di gestione,
  - gli esiti delle valutazioni di ammissibilità e di respingimento,
  - le eventuali criticità.

11.14 Verifiche dell’efficacia del sistema di segnalazioni

Il Sistema di gestione delle segnalazioni è sottoposto a verifiche / audit periodici di:

- conformità alle Linee Guida ANAC;
- sula conduzione degli aggiornamenti della presente procedura e del sistema al mutare del contesto normativo o organizzativo interno.

Le attività indicate negli ultimi due paragrafi sono finalizzate al miglioramento continuo del sistema di gestione delle segnalazioni.

12. Regimi sanzionatori interni e normativi

12.1 Sistema sanzionatorio interno aziendale

L'inosservanza dei principi contenuti nel presente Regolamento comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in base alle specifiche modalità ivi previste (Parte generale del Modello - Paragrafo 5.1 Principi Generali) nel caso di:

- Violazione dell'obbligo di riservatezza: diffusione del nominativo del segnalante e contenuti ella segnalazione.
- Adozione di ritorsioni o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti della persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
- Segnalazioni che si rivelano infondate e caratterizzate da dolo o da colpa grave.
- Forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o portate a termine al solo scopo di danneggiare i denunciati o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

12.2 Regime sanzionatorio ANAC

ANAC può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria alla Società ove accerti che:

- Siano stati attuati comportamenti ritorsivi verso il segnalante;
- Siano stata ostacolata o si sia tentato di ostacolare l'effettuazione della segnalazione;
- Si sia violato l'obbligo di riservatezza;
- Non siano stati istituiti canali interni di segnalazione;
- Non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal decreto;
- Non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

La sanzione può essere irrogata da ANAC anche quando si accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In allegato A sono riportati i poteri sanzionatori di ANAC.

13. Formazione

13.1 Formazione per i dipendenti segnalanti

Il Responsabile aziendale delegato, pianifica, preferibilmente all'interno della formazione periodica impartita sul Modello 231, momenti formativi finalizzati alla conoscenza e all'applicazione del presente Regolamento. La formazione è tesa a evidenziare le modalità con cui effettuare una segnalazione efficace e a rappresentare le tutele e garanzie esistenti in caso di segnalazione.

13.2 Formazione per gli incaricati alla gestione delle segnalazioni

Gli incaricati alla gestione delle segnalazioni sono tenuti a frequentare e a documentare la formazione, loro dedicata in quanto gestori, sui contenuti del D.Lgs. 24/23 e sull'applicazione del presente Regolamento. Tale formazione tratta anche la protezione dei dati personali e la gestione delle segnalazioni.

13.3 Caratteristiche della formazione

La formazione destinata al ricorso dei canali di segnalazione e, in generale, alla gestione dei sistemi di whistleblowing della Società, devono avere queste modalità di erogazione:

- periodica e obbligatoria per i soggetti coinvolti;
- differenziata per:
  - dipendenti;
  - apicali / management / responsabili di funzione;
  - soggetti gestori;
- aggiornata in caso di modifiche normative o organizzative.

14. Ruoli e responsabilità

14.1 Responsabilità dell'applicazione

Il Regolamento è applicato dai *Soggetti tutelati* (cap. 6) *e dagli incaricati della gestione delle segnalazioni* (cap.7) come qui indicati. La conservazione della procedura e delle sue precedenti versioni è a carico dell'Incaricato.

14.2 Verifica dell’efficacia e dell’aggiornamento della procedura

La verifica dell’efficacia e la proposta di aggiornamento della presente procedura (revisione) è affidata alle seguenti funzioni aziendali:

- Consiglio di Amministrazione,
- Direttore Generale,
- Collegio Sindacale,
- Direttore QHSE,
- Organismo di Vigilanza.

14.3 Responsabilità dell’approvazione delle revisioni e delle manutenzioni

L’approvazione di successive revisioni di aggiornamento della presente procedura è affidata al Consiglio di Amministrazione, quando gli interventi condotti nella revisione siano tali da configurare una completa variazione dei contenuti procedurali e comportamentali.

In caso di modifiche marginali che riguardano, a titolo d’esempio, nuove definizioni o interventi su aspetti descrittivi o interventi facenti riferimento a parti già trattate, le revisioni sono approvate dall’Incaricato e dal Direttore QHSE.

Per “aspetti descrittivi” si fa riferimento a elementi e informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell’organigramma o l’approvazione di deleghe o indicazioni comportamentali o procedurali) e rilevabili dai verbali dell’Organo Amministrativo.

15. Segnalazioni

I Destinatari sono tenuti a segnalare all’Incaricato eventuali violazioni del presente Regolamento sulla base dei contenuti qui presenti.

16. Allegato A - I poteri sanzionatori di ANAC. Le diverse fattispecie sottoposte a sanzione

Ai sensi dell’art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile di una violazione, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a. Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;

b. Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;

c. Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l’obbligo di riservatezza di cui all’art. 12 del D.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;

d. Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l’organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

e. Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l’organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

f. Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

g. Da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria.