

PROCEDURA PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Rev. n.	Del	Adottata da	Aggiornamenti rispetto alla versione precedente
02	28/09/2026	Organo di Amministrazione	Adeguamento della Procedura ad AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE, <i>Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione</i> , approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025

INDICE

I - DISPOSIZIONI COMUNI	4
1. Premessa	4
2. Scopo e campo di applicazione	4
3. Destinatari.....	4
4. Adozione e aggiornamento	4
5. Comunicazione e diffusione	4
6. Riferimenti normativi.....	5
7. Definizioni	5
8. Sanzioni.....	6
II - EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	8
9. Oggetto della segnalazione	8
10. Soggetti legittimati alla segnalazione	8
11. Misure di protezione della Persona Segnalante	8
11.1. Riservatezza dell'identità della Persona Segnalante	9
11.2. Divieto di ritorsione	9
11.3. Protezione dalle ritorsioni.....	9
11.4. Limitazioni della responsabilità	10
11.5. Misure di sostegno	10
12. Segnalazione interna.....	10
13. Segnalazione anonima.....	11
III - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	12
14. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione	12
15. Segnalazione trasmessa a una pluralità di soggetti esterni.....	12
16. Conflitto di interessi del Gestore	12
17. Ricezione e presa in carico della segnalazione	13
18. Valutazione preliminare della segnalazione	13
19. Richiesta di informazioni integrative	14
20. Prioritizzazione della gestione delle segnalazioni (c.d. triage)	14
21. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni.....	15
22. Accertamento della violazione segnalata.....	15

23. Esito degli accertamenti svolti dal Gestore	16
24. Riscontro alla Persona Segnalante.....	16
25. Informativa interna e azioni conseguenti	16
26. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione	17
27. Trattamento dei dati personali.....	17
28. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	17

I - DISPOSIZIONI COMUNI

1. Premessa

La Società ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tale fine invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che la Società non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti. Tuttavia, laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità e/o il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell'organizzazione, la Società consente di effettuare segnalazioni in maniera protetta secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

2. Scopo e campo di applicazione

Il presente documento, che è parte integrante del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ha lo scopo di disciplinare le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni di violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano segnalazioni.

3. Destinatari

Il presente documento si applica ai Dipendenti della Società e al Gestore del Canale interno di segnalazione nonché, in virtù di apposita clausola contrattuale, a tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti di lavoro autonomo, collaborazione, consulenza professionale, fornitura di beni o servizi o appalto di opere, nonché a tutte le persone che prestano la loro attività presso la Società.

Il presente documento si applica, altresì, agli Azionisti della Società e a tutte le persone che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

4. Adozione e aggiornamento

L'adozione e l'aggiornamento del presente documento spetta all'Organo Amministrativo, previa consultazione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 51 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 in merito al Canale di segnalazione interno individuato.

A tale fine, all'atto di prima adozione e a ogni successivo aggiornamento di carattere sostanziale, il presente documento deve essere preventivamente trasmesso alle Rappresentanze o alle Organizzazioni Sindacali di cui sopra, assegnando un termine per fare pervenire eventuali osservazioni che, pure non assumendo carattere vincolante, saranno tenute in debita considerazione da parte dell'Organo Amministrativo.

5. Comunicazione e diffusione

Il presente documento è portato a conoscenza dei destinatari all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al Personale Aziendale mediante pubblicazione su cartelle di rete.

Sul sito web della Società sono pubblicate informazioni chiare sul Canale, sulle Procedure e sui presupposti per potere effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

I predetti adempimenti assolvono all'onere informativo del Gestore del Canale di segnalazione interna.

Il presente documento è oggetto di informazione, formazione e sensibilizzazione continua, diversificata in considerazione dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti destinatari.

6. Riferimenti normativi

- Direttiva (UE) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n. 1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante «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, recante «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) del Parlamento e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali
- UNI ISO 37002:2021, Sistemi di gestione per il *whistleblowing* - Linee guida, novembre 2021 (versione italiana dell'agosto 2023, corretta il 19 ottobre 2023)
- Linee guida ANAC «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 n. 311 del 12 luglio 2023
- «Nuova disciplina "Whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati» di Confindustria di ottobre 2023
- Linee guida ANAC «in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione», approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025
- Assonime, Vademecum operativo al *whistleblowing* alla luce delle recenti Linee Guida ANAC, 20 aprile 2026
- Confindustria, Nuova disciplina "*whistleblowing*". Guida operativa per gli enti privati, maggio 2026

7. Definizioni

Ai fini del presente documento, si intendono per:

- a) «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;

- b) «gestore»: soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno della Società;
- c) «informazioni riservate»: informazioni coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali;
- d) «Modello»: Modello Organizzativo di Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- e) «persone connesse»:
 - 1) persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (cc.dd. facilitatori);
 - 2) persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - 3) colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
 - 4) enti di proprietà del segnalante, per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es.: società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale);
- f) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- g) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- h) «segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- i) «segnalato»: 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;
- j) «segnalazione effettuata in mala fede» o «segnalazione in mala fede»: segnalazione effettuata da parte del segnalante che, al momento dell'effettuazione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, non aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere;
- k) «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

8. Sanzioni

Le violazioni della presente procedura assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno. A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

- a) l'effettuazione della segnalazione in mala fede, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;

Nummus.Info SPA	Procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni interne	Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231)
-----------------	--	--

- b) la rivelazione dell'identità della Persona Segnalante, delle Persone Connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- c) ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;
- d) il tentativo di identificare la Persona Segnalante;
- e) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- f) l'adozione di comportamenti ritorsivi.

Le violazioni della presente Procedura da parte di soggetti terzi, non dipendenti dell'ente, potranno essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

II - EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

9. Oggetto della segnalazione

Posso essere oggetto di segnalazione, secondo le modalità indicate nel presente documento, le violazioni o i rischi di violazione di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società. In particolare:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- b) violazioni del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, comprese le eventuali ritorsioni subite per il fatto di avere effettuato una segnalazione;
- c) violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente documento le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della Persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro ovvero ai propri rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate. Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni aziendali.

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, alla Persona Segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare interno.

10. Soggetti legittimati alla segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con la Società. In particolare:

- a) dipendenti;
- b) lavoratori autonomi;
- c) collaboratori;
- d) liberi professionisti e consulenti;
- e) lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- f) volontari e tirocinanti;
- g) azionisti;
- h) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche prima e a prescindere dall'instaurazione del rapporto di lavoro, laddove abbiano a oggetto informazioni acquisite durante il periodo di selezione e/o di prova.

11. Misure di protezione della Persona Segnalante

Alla Persona Segnalante e alle Persone Connesse sono riconosciute le tutele previste dal presente documento, purché la segnalazione sia stata effettuata in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti.

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

11.1. Riservatezza dell'identità della Persona Segnalante

L'identità della Persona Segnalante non viene mai rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione, salvo che, all'esito degli accertamenti svolti dal gestore, la Persona Segnalante risulti avere effettuato la segnalazione in mala fede ovvero emerga la sua responsabilità, anche in concorso con altri, per la violazione segnalata.

La medesima riservatezza è assicurata per qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità della Persona Segnalante.

11.2. Divieto di ritorsione

La Persona Segnalante non può subire nessuna ritorsione per il solo fatto di avere effettuato la segnalazione.

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni:

- 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.

Il divieto di ritorsione si applica anche alle Persone Connesse alla Persona Segnalante.

11.3. Protezione dalle ritorsioni

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate all'ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti ritorsivi sono nulli e la Persona Segnalante e le Persone Connesse hanno diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Nell'ambito delle relative controversie instaurate dalla Persona Segnalante, che sostenga di avere subito una ritorsione per avere effettuato una segnalazione, dovrà essere il Datore di Lavoro a provare che l'atto ritenuto ritorsivo sia motivato da altre legittime ragioni, estranee alla segnalazione.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi previste dall'art. 2113 comma 4 c.c. (es.: Ispettorato Territoriale del Lavoro; Commissione di Certificazione; Sede Sindacale; ecc.).

11.4. Limitazioni della responsabilità

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'ente, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa della Persona Segnalante e delle Persone Connesse, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione.

In ogni caso, le segnalazioni devono avere a oggetto informazioni acquisite lecitamente.

L'effettuazione della segnalazione non esime comunque la Persona Segnalante dalle proprie eventuali responsabilità in relazione alla violazione segnalata.

11.5. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli Enti del Terzo Settore che forniscono alle Persone Segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della Persona Coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

12. Segnalazione interna

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- a) in forma scritta, mediante la piattaforma online;
- b) in forma orale, su richiesta della Persona Segnalante, mediante un incontro diretto con il Gestore del Canale di segnalazione in luogo interno o esterno alla Sede Aziendale, purché idoneo a garantirne la riservatezza.

Verranno gestite in conformità al presente documento anche le segnalazioni effettuate mediante un Canale diverso, qualora la Persona Segnalante dichiari espressamente di volere beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa.

A prescindere dalla modalità scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tale fine, non essendo possibile escludere la tracciabilità delle connessioni per ragioni di sicurezza informatica, nell'interesse della Persona Segnalante e a ulteriore tutela della riservatezza della sua identità, è vietato accedere alla piattaforma informatica dai dispositivi elettronici forniti dalla Società ovvero da propri dispositivi personali comunque connessi alla rete aziendale sia per effettuare una segnalazione, sia per consultare una segnalazione già effettuata.

Nummus.Info SPA	Procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni interne	Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231)
-----------------	--	--

13. Segnalazione anonima

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità della Persona Segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime non sono considerate *whistleblowing*, pertanto il Gestore le trasmetterà all'Organo Amministrativo o alla Funzione Aziendale competente, così come pervenute, per le eventuali determinazioni conseguenti, fermo il riconoscimento delle tutele della Persona Segnalante in caso di futura identificazione. A tale fine, l'ente deve registrare la segnalazione anonima ricevuta e conservarne la relativa documentazione.

III - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

14. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione

La ricezione e gestione delle segnalazioni disciplinate dal presente documento sono affidate all'Organismo di Vigilanza ("OdV" od "Organismo"), in quanto soggetto ritenuto competente e in possesso di adeguati requisiti di autonomia, imparzialità e indipendenza.

Qualora la segnalazione sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore e la Persona Segnalante dichiari espressamente di volere beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa, il soggetto che l'ha ricevuta deve trasmetterla entro 7 giorni dal suo ricevimento al Gestore del Canale di segnalazione, dandone contestuale notizia alla Persona Segnalante.

15. Segnalazione trasmessa a una pluralità di soggetti esterni

Se la segnalazione risulta essere stata trasmessa anche a un numero elevato di soggetti esterni, il Gestore deve valutare se sussistano o meno le condizioni per considerarla una divulgazione pubblica, chiedendo eventuali chiarimenti alla Persona Segnalante, ove possibile.

Qualora la violazione oggetto di segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, il Gestore vi darà diligente seguito secondo quanto previsto nei successivi paragrafi del presente documento.

Diversamente, il Gestore la trasmetterà all'Organo Dirigente o alla Funzione Aziendale competente, così come pervenuta, per le eventuali determinazioni conseguenti.

16. Conflitto di interessi del Gestore

Il Gestore si astiene dal compiere attività inerenti alla gestione della segnalazione in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, e in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Possono costituire ipotesi di conflitto di interessi, a titolo esemplificativo, le seguenti situazioni:

- il Gestore coincide con la Persona Segnalante o con la Persona Coinvolta o Interessata dalla segnalazione;
- l'indipendenza del Gestore può essere compromessa dall'esistenza, con la Persona Segnalante o con la Persona Coinvolta o Interessata dalla segnalazione, di rapporti di parentela, affinità entro il secondo grado, coniugio o convivenza, vincoli di affiliazione, rapporti di frequentazione abituale, cause pendenti, grave inimicizia, rapporti di credito o debito significativi, ovvero rapporti di tutela, curatela, procura o amministrazione di sostegno;
- il Gestore ha dato consiglio o si è già espresso sul tema della segnalazione.

Le situazioni di cui sopra devono essere valutate in relazione a interessi personali del Gestore, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di volere assecondare pressioni esterne o altrui.

Nel caso in cui ricorra un'ipotesi di conflitto di interessi di uno dei soggetti gestori, costui ha l'obbligo di darne comunicazione agli altri soggetti gestori e di astenersi dalla gestione della segnalazione, fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti per legge.

Qualora, una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore rilevi di versare in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, né dà comunicazione alla Persona Segnalante e si astiene dal compiere qualsiasi attività inerente alla gestione della segnalazione.

17. Ricezione e presa in carico della segnalazione

Previo consenso della Persona Segnalante, il Gestore documenta la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante Verbale, il cui contenuto deve essere sottoposto alla Persona Segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

In ogni caso, ricevuta la segnalazione, il Gestore rilascia alla Persona Segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione. L'avviso di ricevimento può includere, tra l'altro:

- a) rassicurazione e richiesta sulle modalità preferite per la prosecuzione dell'interlocuzione (es.: la segnalazione è stata fatta online ma l'informatore preferisce continuare di persona);
- b) informazioni sulle fasi successive del processo di gestione della segnalazione, relative tempistiche e possibili risultati (es.: quali ulteriori riscontri attendersi e quando);
- c) informazioni, anche mediante rinvio alla presente Procedura, sulle misure adottate a tutela della Persona Segnalante, comprese le misure per proteggere la sua identità, nonché sulle responsabilità di leale collaborazione della Persona Segnalante e di effettiva considerazione e tutela da parte dell'ente.

Il Gestore dà diligente seguito alla segnalazione ricevuta e fornisce riscontro alla Persona Segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Laddove gli accertamenti non possano essere completati tempestivamente, ad esempio perché particolarmente complessi, entro il medesimo termine il Gestore aggiorna la Persona Segnalante sullo stato della segnalazione e la informa dell'ulteriore periodo di tempo necessario a completarli.

Le comunicazioni del Gestore relative alla gestione della segnalazione, compreso l'avviso di ricezione e il riscontro, verranno inviate alla Persona Segnalante mediante il canale di comunicazione scelto dalla medesima.

18. Valutazione preliminare della segnalazione

Il Gestore effettua un esame preliminare della segnalazione al fine di verificare se abbia ad oggetto possibili violazioni o ritorsioni rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della presente Procedura.

Nel caso in cui la Persona Segnalante non sia identificata, il Gestore trasmette la segnalazione all'Organo Amministrativo, così come pervenuta, per le eventuali determinazioni conseguenti, tenendone traccia e conservando la relativa documentazione secondo quanto previsto dal presente documento per consentirne la rintracciabilità futura.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non rientri nell'ambito applicativo della presente Procedura, il Gestore ne dà comunicazione alla Persona Segnalante, precisandone le ragioni e indicando l'Ufficio interno eventualmente competente alla gestione della problematica segnalata.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione rientri nell'ambito applicativo della presente Procedura, il Gestore procede all'accertamento della violazione segnalata secondo quanto previsto di seguito.

19. Richiesta di informazioni integrative

Laddove non già presenti nella segnalazione, il Gestore può chiedere alla Persona Segnalante le seguenti informazioni:

- Come sei venuto a conoscenza della violazione?
- Dove ha avuto luogo la violazione?
- Quando si è verificata la violazione (passata, attuale, futura, in corso)?
- Chi è coinvolto nella violazione?
- L'hai segnalata in precedenza? Se sì, cosa, quando e a chi? Che azione è stata intrapresa?
- Qual è l'impatto per l'organizzazione dal tuo punto di vista?
- La Direzione è coinvolta o a conoscenza della violazione?
- Avverti rischi per te o per altri?
- Hai documenti o altre prove legittimamente acquisiti a supporto della tua segnalazione?
- C'è qualcun altro che è a conoscenza diretta della violazione che possiamo contattare?
- Qualcuno ha provato a nascondere la violazione o a scoraggiarti dal condividere la tua preoccupazione? In tale caso, chi e come?

Laddove non siano fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il Gestore può archiviare la segnalazione fornendo alla Persona Segnalante le motivazioni della decisione.

20. Prioritizzazione della gestione delle segnalazioni (c.d. triage)

In presenza di più segnalazioni da gestire contemporaneamente, il Gestore valuta l'urgenza di intervento in base alla probabilità della violazione e al suo potenziale impatto sull'ente, tenendo conto dei seguenti fattori:

- La violazione può assumere rilevanza penale?
- La violazione è già avvenuta, è in corso o sta per accadere?
- C'è la necessità immediata di interrompere o sospendere le attività commerciali?
- Esiste un rischio immediato per la salute e la sicurezza?
- Esiste un rischio immediato per i diritti umani o per l'ambiente?
- C'è la necessità di assicurare e proteggere le prove prima che vengano cancellate o distrutte?
- Esiste un rischio per le Funzioni, i servizi e/o la reputazione dell'ente?
- La segnalazione può impattare sulla continuità aziendale?
- Quale impatto mediatico può avere la segnalazione?
- Sono disponibili ulteriori informazioni a supporto della segnalazione?
- Qual è la natura dell'illecito (tipo e frequenza della violazione, ruolo e anzianità dei soggetti coinvolti nella segnalazione)?
- Qual è la probabilità che la violazione venga segnalata anche al di fuori dell'ente?
- La violazione è già stata segnalata in precedenza?
- In che modo la Persona Segnalante ha ottenuto le informazioni: le informazioni sono "di prima mano" o "per sentito dire"?

21. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni

Il Gestore valuta il rischio di ritorsioni per la Persona Segnalante sulla base dei seguenti fattori:

- Qual è la probabilità che venga mantenuta la riservatezza? Ad esempio: qualcun altro è al corrente della violazione? La violazione è stata segnalata a qualcun altro? La natura delle informazioni può rivelare la loro identità? Sono gli unici ad avere accesso alle informazioni? La violazione configura un reato la cui prova necessita che venga rivelata l'identità della Persona Segnalante?
- La Persona Segnalante è preoccupata di subire ritorsione? Si sono già verificate condotte ritorsive o percepisce un rischio imminente di ritorsione?
- La Persona Segnalante è coinvolta nella violazione o l'ha subita?
- La segnalazione riguarda tipi diversi di violazioni?
- In che modo la Persona Segnalante ha ottenuto le informazioni sulla violazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra la Persona Segnalante e la violazione oggetto della segnalazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra la Persona Segnalante e l'ente?

Il livello di protezione e le relative azioni intraprese dipendono dal tipo e dalla tempistica della segnalazione e dalle potenziali conseguenze della violazione.

Qualora il Gestore non abbia il potere di elaborare e attuare strategie per prevenire eventuali danni a carico della Persona Segnalante (es.: riorganizzazione interna del Personale), gliene dà comunicazione al fine di consentire alla Persona Segnalante di prestare il proprio consenso alla rivelazione della sua identità nei confronti di chi, all'interno dell'ente, abbia tale potere, ferme comunque le altre tutele previste dalla presente Procedura nel caso in cui la ritorsione venga poi effettivamente attuata.

22. Accertamento della violazione segnalata

Il Gestore procede all'accertamento della violazione segnalata mediante il compimento di una o più delle seguenti attività:

- a) coinvolgimento delle strutture interne all'ente o di soggetti esterni specializzati, ove ritenuto necessario in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie, salvo che ciò comprometta la fiducia della Persona Segnalante, l'imparzialità del Gestore o il buon esito dell'indagine;
- b) raccolta di evidenze documentali a riscontro della segnalazione;
- c) intervista di persone in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;
- d) intervista della Persona Segnalata, informandola preventivamente dell'oggetto dell'incontro, cui il Gestore deve necessariamente provvedere in caso di richiesta da parte di quest'ultima, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Gestore documenta per iscritto le interviste effettuate mediante apposito Verbale, il cui contenuto deve essere sottoposto alla Persona Intervistata per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

Nel corso dell'accertamento, il Gestore mantiene le interlocuzioni con la Persona Segnalante e, se necessario, può richiedere a quest'ultima integrazioni.

In ogni caso, il Gestore tutela l'identità delle Persone Coinvolte e Menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo.

23. Esito degli accertamenti svolti dal Gestore

All'esito degli accertamenti svolti, il Gestore può:

- a) in caso di ritenuta infondatezza, archiviare la segnalazione motivandone le ragioni;
- b) in caso di ritenuta fondatezza della segnalazione, rivolgersi agli Organi o alle Funzioni Interne competenti per i relativi seguiti.

24. Riscontro alla Persona Segnalante

Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione del Gestore alla Persona Segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti (archiviazione della segnalazione oppure ritenuta fondatezza della segnalazione e trasmissione agli Organi Interni competenti), salvo che si renda necessario chiederle il consenso alla rivelazione della sua identità ai fini dello svolgimento del procedimento disciplinare nei confronti della Persona Segnalata.

25. Informativa interna e azioni conseguenti

Il Gestore informa l'Organo Amministrativo ovvero altro soggetto in possesso di adeguati poteri di intervento in relazione all'oggetto della segnalazione gestita e all'identità della Persona Segnalata, in merito all'esito degli accertamenti svolti con particolare riferimento a:

- a) l'insussistenza della violazione o ritorsione segnalata, motivandone le ragioni;
- b) la sussistenza o il rischio di verificazione della violazione o ritorsione segnalata, precisando gli elementi raccolti e i relativi esiti.

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

Nell'informativa non viene fatta menzione dell'identità della Persona Segnalante e di altre informazioni idonee a identificarla.

Il destinatario dell'informativa valuta l'esito degli accertamenti svolti dal Gestore e adotta le eventuali azioni conseguenti. In particolare:

- a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dal Gestore, effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle Funzioni Aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;
- b) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché misure disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- c) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere la Persona Segnalante (es.: riorganizzazione interna del Personale);
- d) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti della Persona Segnalante, adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite (es.: reintegra della Persona Segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché misure disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;
- e) in caso di ritenuta mala fede della Persona Segnalante nell'effettuazione della segnalazione, di cui sia divenuta nota l'identità, adotta misure disciplinari appropriate nei suoi confronti.

L'Organo Amministrativo comunica all'Organismo di Vigilanza le azioni intraprese e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate.

26. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione

Nell'ambito del procedimento disciplinare diretto a sanzionare la violazione oggetto di segnalazione, non verrà rivelata l'identità della Persona Segnalante senza il suo espresso consenso, anche qualora la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa della Persona Segnalata.

Al fine di consentirle di esprimere il proprio eventuale consenso, il Gestore comunica per iscritto alla Persona Segnalante le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

27. Trattamento dei dati personali

Le attività di ricevimento e gestione delle segnalazioni comportano un trattamento di dati personali, che viene attuato ed organizzato dalla Società, nella sua qualità di Titolare del Trattamento, nel rispetto della normativa vigente e garantendo agli interessati, sulla base di quanto applicabile a tale trattamento, l'esercizio dei propri diritti di cui agli artt. da 15 a 22 Reg. (UE) 2016/679.

Autorizzato al trattamento dei dati personali è l'Organismo di Vigilanza, sulla base di apposita lettera di incarico contenente l'indicazione degli obblighi di riservatezza che devono essere rispettati nell'espletamento della funzione di gestione del canale.

L'informativa sul trattamento dei dati personali conseguente al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è disponibile per tutti gli interessati sulle cartelle di rete aziendali.

28. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni non vengono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. In particolare, i dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione, ove possibile, non vengano raccolti e, se raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente.

Il Gestore conserva le segnalazioni e la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Al fine di dare evidenza dell'efficace attuazione del sistema, il Gestore tiene traccia anonimizzata delle segnalazioni ricevute e gestite in apposito Registro delle Segnalazioni, nel quale indica per ciascuna di essa, senza alcun riferimento alle Persone Coinvolte, l'oggetto della segnalazione, le tempistiche di gestione, l'esito dell'accertamento e le eventuali azioni conseguenti.