



Agenzia nazionale per l'attrazione  
degli investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA

# GR-LG-WHIST

## Linee Guida

### Segnalazione delle violazioni - Whistleblowing

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

## Indice

<b>1. Riferimenti .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Ambito di applicabilità, approvazione e aggiornamento .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Obiettivi .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Soggetti coinvolti .....</b>	<b>5</b>
4.1. Segnalante .....	5
4.2. Organo decisore.....	5
4.3. Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione .....	6
4.4. Soggetto addetto alla ricezione e alla analisi della segnalazione .....	7
<b>5. Canali di Comunicazione.....</b>	<b>7</b>
<b>6. Processo di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni .....</b>	<b>8</b>
6.1 Identità del segnalante .....	9
6.2 Contenuto della segnalazione .....	9
6.3 Analisi della segnalazione .....	10
6.4 Valutazione della segnalazione .....	11
6.5 Comunicazione agli Organi aziendali di fatti rilevanti.....	11
6.6 Deliberazione dell’Organo decisore.....	11
6.7 Comunicazioni alla Capogruppo .....	12
<b>7. Modalità e contenuto delle comunicazioni con il segnalato .....</b>	<b>12</b>
<b>8. Misure di protezione del segnalante e di altri soggetti coinvolti nella segnalazione ....</b>	<b>12</b>
<b>9. Misure di incentivazione e di sostegno .....</b>	<b>14</b>
<b>10. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche .....</b>	<b>15</b>
<b>11. Sanzioni disciplinari .....</b>	<b>16</b>
<b>12. Formazione .....</b>	<b>16</b>

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

## Premessa

Le “Linee guida di Gruppo in materia di Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni” definiscono, in conformità con il vigente quadro normativo esterno, i principi per la definizione dei Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni (c.d. “*Whistleblowing*”) da parte di ciascuna Società del Gruppo Invitalia (di seguito anche “Gruppo”), a eccezione di Mediocredito Centrale – Banca del Mezzogiorno S.p.A.

## 1. Riferimenti

- Direttiva UE n.1937/2019 (c.d. "Direttiva *Whistleblowing*");
- D.Lgs. 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;
- Linee Guida ANAC, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.172 del 25 luglio 2023);
- D.Lgs. 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;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## 2. Ambito di applicabilità, approvazione e aggiornamento

Le Linee guida sono:

- elaborate da Legale Corporate;
- verificate da COO, per il tramite di TI;
- recepite – con facoltà di inserire motivate differenze alla luce delle specificità di contesto - dalle Società controllate del Gruppo tramite l’approvazione da parte dei rispettivi Consigli di Amministrazione, con conseguente tempestivo allineamento dei propri Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni. Le Società controllate del Gruppo trasmettono alla Capogruppo evidenza dell’approvazione delle Linee guida da parte dei propri Consigli di Amministrazione.

Le funzioni di controllo della Capogruppo nell’ambito dell’attività di propria competenza identificano le esigenze di aggiornamento del presente documento; in tali casi, l’aggiornamento segue il medesimo iter approvativo sopra descritto in coerenza con la normativa interna vigente.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

### 3. Obiettivi

Un efficace sistema di Whistleblowing rappresenta lo strumento per il rispetto dei canoni di trasparenza e di integrità dell'azienda nell'esercizio dell'attività individuata dallo Statuto, oltreché per il governo del rischio reputazionale.

Le Società del Gruppo, sentite le rispettive Rappresentanze sindacali, adottano un Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni (c.d. "*Whistleblowing*") quale strumento di prevenzione e di correzione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti la propria attività, così favorendo e tutelando il comportamento positivo del Segnalante che, venuto a conoscenza di una presunta illiceità o illegittimità del comportamento di soggetto appartenente al Gruppo, decida di segnalare tali atti o fatti alle strutture preposte all'interno di ciascuna Società del Gruppo.

Il Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Controllo e Gestione ("MOGC") adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 per la prevenzione e l'individuazione di comportamenti illeciti ascrivibili alla Società.

Le segnalazioni di violazioni del MOGC possono essere altresì inviate direttamente all'Organismo di Vigilanza nelle modalità previste dal Modello stesso.

Restano fermi tutti gli ulteriori obblighi di segnalazione e i canali di reporting previsti dalla normativa esterna e interna<sup>1</sup>.

I Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati da ciascuna Società del Gruppo devono identificare in maniera esplicita gli ambiti normativi su cui possono vertere le segnalazioni.

In ogni caso, questo deve comunque comprendere ogni atto o fatto che possa costituire una condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società del Gruppo e più in generale ogni comportamento, atto od omissione che leda l'interesse o l'integrità delle Società del Gruppo e/o, ove applicabile, dell'amministrazione pubblica e che costituisca violazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea<sup>2</sup>, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo

Le tutele previste dai Sistemi Interni di Segnalazione non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

<sup>1</sup> Eventuali obblighi di reporting o segnalazione previste da normative di settore (ad esempio le segnalazioni di operazioni sospette previste dalla normativa antiriciclaggio o market abuse) non rientrano nella presente procedura e continuano ad essere disciplinate dalle normative interne di riferimento.

<sup>2</sup> L' art. 2, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 definisce le condotte illecite che integrano le "violazioni" ai sensi della normativa; l'Allegato al Decreto indica specificamente le norme nazionali e comunitarie cui è applicabile la disciplina.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

## 4. Soggetti coinvolti

I Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati da ciascuna Società del Gruppo devono individuare i soggetti coinvolti nel processo di segnalazione e i relativi ruoli e responsabilità.

Il novero dei soggetti coinvolti nel processo di segnalazione deve essere limitato, nell'ottica di assicurare la massima riservatezza in ogni fase del processo stesso.

I soggetti preposti a ricevere, esaminare e valutare le segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

### 4.1. Segnalante

I Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati presso ciascuna Società del Gruppo devono consentire di effettuare le segnalazioni da parte dei seguenti soggetti:

- azionisti e soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione, di controllo o di vigilanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto<sup>3</sup>;
- personale della Società, includendo in tale nozione sia i Dipendenti che i tirocinanti nonché, gli altri Collaboratori inseriti nell'organizzazione aziendale sulla base di rapporti contrattuali diversi dal rapporto di lavoro subordinato (di seguito il "Personale");
- liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività per una delle Società del Gruppo;
- soggetti terzi che abbiano in corso o abbiano avuto rapporti con le realtà societarie componenti il Gruppo inclusi i fornitori di beni e servizi.

### 4.2. Organo decisore

I Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati presso ciascuna Società del Gruppo devono identificare l'Organo decisore sulle segnalazioni.

L'Organo delibera, con il supporto, ove ritenuto opportuno, delle strutture interne competenti per materia, in merito a:

- avvio iter disciplinari per i dipendenti in conformità con le procedure previste dal CCNL, in coerenza con le previsioni del quadro normativo e contrattuale applicabile alle singole fattispecie di soggetti segnalati;
- presentazione di denunce / esposti alle Autorità competenti;
- archiviazione delle segnalazioni.

---

<sup>3</sup> I soggetti indicati esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). A titolo meramente esemplificativo si pensi al "controllo di fatto" disciplinato all'articolo 2359 Codice Civile, per il quale la società controllante non dispone della maggioranza dei voti, ma è comunque in condizione di esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria della controllata oppure il controllo è esercitato in conseguenza di particolari vincoli contrattuali.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

Tutte le attività dell'Organo decisore devono essere verbalizzate e conservate<sup>4</sup> con modalità idonee a garantire la riservatezza e la tracciabilità delle informazioni e dei documenti e sono svolte con modalità idonee a garantire la riservatezza e la tutela dei soggetti coinvolti<sup>5</sup>.

Le delibere dell'Organo decisore devono essere adeguatamente motivate.

Per le società del Gruppo che per legge hanno la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo la funzione di Organo decisore e Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione e gestione del canale di segnalazione interna.

### 4.3. Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione

I Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati presso ciascuna Società del Gruppo devono identificare un Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione.

Il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione può essere un singolo soggetto o un comitato; in tale ultimo caso, possono esserne componenti soltanto i Responsabili delle funzioni di controllo competenti per la Società del Gruppo interessata<sup>6</sup> oppure altro soggetto – individuale o collettivo – inserito nella complessiva architettura del sistema dei controlli.

L'eventuale conferimento in outsourcing del ruolo di Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione può essere previsto solo nel caso in cui il Responsabile sia individuato nell'ambito di funzioni di controllo esternalizzate e lo svolgimento di tale ruolo (con i relativi presidi di controllo) sia definito nell'ambito del contratto di esternalizzazione.

Il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione presidia l'intero processo di *Whistleblowing* e gestisce le attività di ricezione, esame e valutazione della segnalazione avvalendosi anche di altri soggetti identificati secondo quanto previsto al successivo par. 4.4.

Il Responsabile:

- assicura il corretto svolgimento della procedura;
- riferisce direttamente e senza indugio all'Organismo di Vigilanza in presenza di una possibile condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o di una potenziale violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

---

<sup>4</sup> Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

<sup>5</sup> Ad esempio, ove possibile, non comunicando i nominativi dei soggetti coinvolti alle strutture a supporto, dei soggetti dei quali si fa menzione nella segnalazione e dei soggetti ascoltati in fase istruttoria poiché potenzialmente informati del fatto oggetto della segnalazione.

<sup>6</sup> Si intendono le funzioni di controllo della Società o dell'outsourcer presso cui la Società abbia eventualmente esternalizzato tali funzioni.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

- riferisce tempestivamente agli Organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione, ove valutate rilevanti<sup>7</sup>;
- annota su un apposito registro delle segnalazioni tutte le segnalazioni giunte alla sua attenzione anche se pervenute in forma anonima;
- redige una relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di *whistleblowing*, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute. Tale relazione è sottoposta alla approvazione del Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del Personale della Società sulla intranet aziendale.

Le Società del Gruppo trasmettono le proprie relazioni al Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione della Capogruppo.

Tutte le comunicazioni devono essere effettuate con modalità sicure e idonee a garantire la riservatezza di tutte le informazioni trasmesse.

Per le società del Gruppo che per legge hanno la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo la funzione di Organo decisore e Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione e gestione del canale di segnalazione interna.

#### 4.4. Soggetto addetto alla ricezione e alla analisi della segnalazione

Il Responsabile può avvalersi, per le attività di ricezione, registrazione, analisi, valutazione e predisposizione della sintesi istruttoria delle segnalazioni di uno o più soggetti appartenenti alla propria struttura, specificamente identificati e formati, il cui nominativo è reso noto a tutto il Personale, anche tramite la intranet aziendale.

### 5. Canali di Comunicazione

I Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati presso ciascuna Società del Gruppo devono identificare i canali di comunicazione dedicati per le segnalazioni.

Tali canali devono essere autonomi e indipendenti rispetto alle ordinarie linee di reporting delle Società del Gruppo e devono essere idonei a garantire nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni:

- la tracciabilità e protezione delle segnalazioni inviate;

---

<sup>7</sup> Sono considerate rilevanti, a titolo meramente esemplificativo, le segnalazioni con potenziale e apparentemente possibile: (i) violazione della normativa in materia di usura; (ii) violazione della normativa in materia di bilancio, fondi propri, requisiti patrimoniali e patrimonio di vigilanza; (iii) violazioni della normativa in materia di comunicazioni / segnalazioni alle Autorità di Vigilanza; (iv) impatto economico rilevante o riguardante operazioni di importo rilevante. Il Responsabile, sulla base delle proprie valutazioni e attività istruttorie, può, comunque, di volta in volta considerare rilevanti altre fattispecie rientranti nell'ambito delle "violazioni" rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

- la riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni.

Nel rispetto dei requisiti sopra indicati, i canali di comunicazione possono includere:

- applicativi informatici dedicati, separati e indipendenti rispetto ad altri applicativi impiegati dalle Società del Gruppo per la trasmissione/ ricezione di comunicazioni;
- comunicazione scritta cartacea, tramite spedizione in busta chiusa e sigillata a indirizzo indicato nei Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati presso ciascuna Società del Gruppo;
- caselle di posta elettronica a uso esclusivo del Responsabile (primario e alternativo) del Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni, in qualità di destinatario;
- segnalazione per via orale effettuata attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale<sup>8</sup> o, su richiesta del soggetto segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole<sup>9</sup>.

I canali di comunicazione e le loro modalità di utilizzo devono essere resi noti ai potenziali soggetti segnalanti nell'ambito dei Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati presso ciascuna Società del Gruppo mediante la loro pubblicazione in una sezione dedicata e facilmente accessibile del sito web di ciascuna Società del Gruppo, nonché sull'Intranet aziendale e/o esponendo il sistema di segnalazione della violazione, anche per estratto, nei locali aziendali.

## 6. Processo di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni

I Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati presso ciascuna Società del Gruppo devono definire il processo di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni.

Nell'ambito di tali sistemi, deve essere indicato che venga rilasciato alla persona Segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

---

<sup>8</sup> Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica o un altro sistema di messaggistica vocale registrati, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione oppure mediante trascrizione integrale. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica o un altro sistema di messaggistica vocale non registrati, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato ed il segnalante potrà verificare ed eventualmente correggere quanto trascritto.

<sup>9</sup> In tal caso, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata mediante registrazione oppure mediante verbale ed il segnalante potrà verificare ed eventualmente correggere quanto trascritto.



Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo deve essere comunicato al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

## 6.1 Identità del segnalante

Il processo di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni deve essere strutturato in modo da garantire la riservatezza dei dati del segnalante di fronte a soggetti diversi dal Responsabile (primario o alternativo) e soggetti di cui si avvale.

Il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante deve essere ben distinto dall'anonimato.

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, dovranno essere registrate dal RPCT e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing.

## 6.2 Contenuto della segnalazione

Al fine di favorire il corretto ed efficace funzionamento del Sistema Interno di Segnalazione la segnalazione deve necessariamente contenere, in forma libera e quanto più precisa e circostanziata possibile<sup>10</sup>:

- la descrizione della presunta condotta illecita;
- la normativa o i presidi di cui al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ritenuti essere stati violati;
- l'indicazione di uno o più soggetti coinvolti nella presunta condotta illecita;
- il nominativo del segnalante (salvo quanto previsto al paragrafo 6.1.), eventuali documenti posti a sostegno della segnalazione.

A supporto dei Segnalanti, la Società può mettere a disposizione - anche mediante la intranet aziendale e la pagina Internet dedicata - un modello per le segnalazioni, il cui uso non è, comunque, obbligatorio.

<sup>10</sup> Per effettuare la segnalazione non è necessario che il segnalante disponga di prove della violazione; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio (ad esempio, periodo/luogo della violazione, modalità con cui il segnalante sia venuto a conoscenza della violazione, altri eventuali soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione, informazioni/prove che possano costituire riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato).

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

### 6.3 Analisi della segnalazione

L'analisi della segnalazione è effettuata dal Responsabile o, se presente, dal Soggetto da esso delegato, che:

- registra la segnalazione pervenuta nell'apposito registro delle segnalazioni interne, incluse le segnalazioni anonime e manifestamente infondate;
- verifica se la segnalazione sia rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, e, se del caso, avvia i previsti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- verifica che la segnalazione attenga a un ambito normativo per il quale è prevista l'applicazione della disciplina riguardante il *whistleblowing*<sup>11</sup>;
- verifica l'idoneità della segnalazione ad attivare ulteriori obblighi segnalatori<sup>12</sup> e, se del caso, avvia i relativi procedimenti con modalità idonee a garantire la riservatezza del segnalante, del segnalato, degli ulteriori soggetti tutelati ai sensi della normativa;
- ove necessarie, effettua le indagini interne e le azioni di accertamento dei fatti adottati nella segnalazione;
- nei casi in cui la condotta segnalata veda il coinvolgimento, con riferimento ai soggetti segnalati o alla sfera di attività, di altra Società appartenente al Gruppo, si interfaccia con l'omologo Responsabile dell'altra Società coinvolta;
- valuta la fondatezza della segnalazione e traccia le attività istruttorie effettuate con i relativi esiti.

Le attività sopradescritte devono avvenire nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, della dignità dei Soggetti coinvolti, della normativa in materia di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia di lavoro nonché della disciplina contrattuale di settore.

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa 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, espressamente autorizzate a trattare tali dati, <sup>13</sup>salvi i casi ed alle condizioni previste dalla normativa. A tal fine, i Sistemi di segnalazione garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le persone coinvolte possono essere sentite, o su loro richiesta, sono sentite mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a collaborare e supportare il Responsabile (primario o alternativo) nello svolgimento delle proprie attività.

<sup>11</sup> L'Allegato al Decreto indica specificamente le norme nazionali e comunitarie cui è applicabile la disciplina.

<sup>12</sup> Ad esempio, in materia di lotta al riciclaggio ex D.Lgs. 231/2007 o in materia di market abuse.

<sup>13</sup> Le persone competenti a ricevere o a dar seguito alle segnalazioni sono i soggetti indicati ai paragrafi 6.4, 6.5 e 6.6.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

## 6.4 Valutazione della segnalazione

Al termine dell'analisi, il Responsabile effettua una valutazione in merito alle risultanze delle verifiche effettuate e predispone una relazione riepilogativa.

Il Responsabile, in caso di condotta illecita, trasmette la propria relazione all'Organo decisore competente e, nei casi rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, anche all'Organismo di Vigilanza.

Quando richiesto dal Segnalante, le informazioni oggetto di segnalazione sono portate a conoscenza degli Organi aziendali assicurando l'anonimato del segnalante.

Il Responsabile fornisce informativa sull'iter in corso al soggetto segnalato, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

Qualora la segnalazione non riguardi condotte illecite rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni del MOGC o ambiti normativi espressamente indicati dalla normativa il Responsabile delle segnalazioni archivia la segnalazione, dandone comunicazione in forma sicura al Segnalante.

Tutte le comunicazioni devono essere svolte con modalità idonee a garantire la riservatezza e la tutela dei soggetti coinvolti.

## 6.5 Comunicazione agli Organi aziendali di fatti rilevanti

Qualora al Responsabile siano trasmesse segnalazioni "rilevanti"<sup>14</sup>, lo stesso ne dà tempestiva informazione agli Organi aziendali competenti (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza), con modalità idonee a garantire la riservatezza del Segnalante. Quando richiesto dal Segnalante, le informazioni oggetto di segnalazione sono portate a conoscenza degli organi aziendali assicurando l'anonimato del Segnalante.

## 6.6 Deliberazione dell'Organo decisore

A seguito della trasmissione della relazione, l'Organo decisore dovrà adottare tempestivamente i provvedimenti ritenuti opportuni, quali ad esempio:

- attivare l'iter disciplinare in conformità con il CCNL;
- presentare denunce / esposti alle Autorità competenti;
- archiviare la segnalazione, dandone adeguata motivazione.

---

<sup>14</sup> Sono considerate rilevanti, a titolo meramente esemplificativo, le segnalazioni con potenziale e apparentemente possibile: (i) violazione della normativa in materia di usura; (ii) violazione della normativa in materia di bilancio, fondi propri, requisiti patrimoniali e patrimonio di vigilanza; (iii) violazioni della normativa in materia di comunicazioni / segnalazioni alle Autorità di Vigilanza; (iv) impatto economico rilevante o riguardante operazioni di importo rilevante. Il Responsabile, sulla base delle proprie valutazioni e attività istruttorie, può, comunque, di volta in volta considerare rilevanti altre fattispecie rientranti nell'ambito delle "violazioni" rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

Le decisioni assunte sono verbalizzate, registrate, adeguatamente conservate e comunicate al Responsabile che ha prodotto la relazione e, in presenza di potenziali impatti sul Modello 231, all'Organismo di Vigilanza.

Qualora l'Organo decisore dovesse ritenere il contenuto della relazione del Responsabile non sufficiente per adottare un provvedimento, potrà richiedere al Responsabile medesimo un'integrazione della relazione.

A seguito del provvedimento adottato dall'Organo competente, il Responsabile comunica la conclusione del procedimento al Segnalante e al soggetto Segnalato con indicazione di sintesi dell'esito della segnalazione<sup>15</sup>.

## 6.7 Comunicazioni alla Capogruppo

Con particolare riferimento alle segnalazioni delle Controllate, laddove le segnalazioni siano state ritenute fondate e riguardino, ad es., amministratori o sindaci o prime linee manageriali, o sulla base delle valutazioni svolte si ritenga possano avere un impatto a livello di Gruppo, l'Organo decisore della Società trasmette informativa al Responsabile del sistema di segnalazione della Capogruppo, garantendo la riservatezza dei soggetti coinvolti.

## 7. Modalità e contenuto delle comunicazioni con il segnalato

Tutte le comunicazioni effettuate nei confronti del Soggetto segnalato, se presente, dovranno avvenire con modalità idonee a garantire la riservatezza delle stesse e dell'identità del Segnalante e degli altri soggetti coinvolti dalla segnalazione nonché a tutelare la dignità e l'immagine stessa del Segnalato.

Il Soggetto segnalato sarà informato circa gli sviluppi del procedimento, compatibilmente con lo svolgimento delle attività di verifica della fondatezza della segnalazione e la raccolta delle prove necessarie.

## 8. Misure di protezione del segnalante e di altri soggetti coinvolti nella segnalazione

I Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati presso ciascuna Società del Gruppo devono tutelare contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione i seguenti soggetti:

- il **Segnalante**;
- i **“facilitatori”**, ovvero quei soggetti che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;

<sup>15</sup> Il Responsabile (primario o alternativo) dovrà indicare se la segnalazione sia stata: (i) ritenuta fondata; (ii) archiviata; (iii) dichiarata non ricevibile non rientrando nel perimetro normativo rilevante.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

- le **persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i **colleghi di lavoro del Segnalante che lavorino nel medesimo contesto lavorativo** e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente;
- gli **enti di proprietà del Segnalante** o per i quali lo stesso lavori o che operino nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

La tutela contro le condotte ritorsive include:

- assicurare che il Segnalante, anche nell'ipotesi in cui, la segnalazione risulti infondata, non sarà soggetto ad alcuna azione disciplinare, tranne nei casi di dolo e/o colpa grave a esso ascrivibili o negli altri casi previsti dalla normativa di riferimento applicabile;
- adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del Segnalante, in modo che questi sia adeguatamente tutelato da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione o minaccia;
- adottare le misure necessarie a garantire la riservatezza verso terzi (soggetti non coinvolti nella procedura) dell'identità del Segnalante (ove ciò non fosse possibile per ragioni inerenti all'attività di accertamento conseguente la segnalazione, la Società chiederà al Segnalante l'autorizzazione a rivelare la sua identità a terzi, salvo i casi in cui ricorra una causa di esclusione del consenso<sup>16</sup>).

La tutela prevista per il segnalante che palesa la propria identità è accordata anche al soggetto che effettua una segnalazione anonima o una divulgazione anonima nel caso in cui il soggetto sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

Qualora i soggetti di cui al presente articolo lamentino di aver subito delle ritorsioni<sup>17</sup> come conseguenza della segnalazione, possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito<sup>18</sup>. Nel caso in cui l'atto posto in essere venga giudicato come ritorsione conseguente alla segnalazione effettuata, l'atto è nullo<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> Ad esempio, richieste dell'Autorità Giudiziaria. Inoltre, le Disposizioni di vigilanza prevedono che l'identità del Segnalante debba essere rivelata se necessaria per la difesa del segnalato; la normativa pubblicistica (D.Lgs. n. 165/2001) prevede anche che se il consenso non è fornito e la conoscenza dell'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione non può essere utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare.

<sup>17</sup> Qualsiasi comportamento, atto od omissione anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all' autorità giudiziaria o contabile 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

<sup>18</sup> L'ANAC informa l'Ispektorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

<sup>19</sup> Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee, ad esclusione dei soggetti alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia spetta a colui che li ha posti in essere. L'inversione dell'onere probatorio non opera per facilitatori, terzi connessi con le persone segnalanti, le persone del medesimo contesto lavorativo della persona tutelata che siano legate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado ed i colleghi di lavoro della persona tutelata in via diretta che lavorino nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che abbiano con quest'ultima un rapporto abituale e corrente.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

Con riferimento ai soggetti che abbiano un rapporto di lavoro con una Società del Gruppo, la tutela si applica anche nei casi in cui la segnalazione sia anteriore o successiva al rapporto di lavoro. Nello specifico:

- a) quando il rapporto di lavoro 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 di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

Il Segnalante non è punibile nel caso riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, nel caso in cui, al momento della segnalazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Il presunto responsabile della violazione è tutelato da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento di segnalazione non emergano elementi che giustificano l'adozione di provvedimenti nei suoi confronti. In caso di adozione di provvedimenti nei confronti del responsabile della violazione, costui dovrà essere tutelato da eventuali effetti negativi diversi da quelli previsti dai provvedimenti adottati.

Le Società del Gruppo sono tenute ad illustrare al proprio Personale ed a tutti i soggetti che possono potenzialmente effettuare una segnalazione, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

Le informazioni di cui sopra devono indicare anche i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto Responsabile della violazione, con l'espresso avvertimento che le disposizioni europee e nazionali in materia di protezione dei dati personali che regolano l'accesso ai dati personali non trovano applicazione con riguardo all'identità del segnalante.

## 9. Misure di incentivazione e di sostegno

Qualora il Segnalante abbia partecipato alle attività di violazione poste in essere, i Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni adottati presso ciascuna Società del Gruppo:

- prevedono, compatibilmente con la disciplina applicabile, un trattamento privilegiato – dal punto di vista delle eventuali misure disciplinari proposte - rispetto agli altri responsabili dell'illecito;
- possono prevedere che, in caso di esito in presentazione di denunce/esposti alle Autorità competenti, l'atto risultante menzioni l'atteggiamento operoso assunto dal Segnalante.

Le Società del Gruppo, infine, rendono noto<sup>20</sup> che è istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai soggetti segnalanti misure di sostegno, pubblicato sul sito dell'ANAC stessa. Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni

<sup>20</sup> Tramite i medesimi strumenti utilizzati per portare a conoscenza dei soggetti interessati i sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

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.

## 10. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche

Oltre alle segnalazioni effettuate attraverso il Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni, è prevista la possibilità per il Segnalante di effettuare una segnalazione esterna rivolta verso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), quale autorità competente per la gestione di tali fattispecie di segnalazioni, mediante i canali dalla stessa predisposti, esclusivamente al verificarsi delle seguenti condizioni:

1. il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
2. il Segnalante abbia 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;
3. il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, il Segnalante può segnalare l'illecito del quale è venuto a conoscenza anche direttamente alle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia, Consob), avvalendosi delle procedure di *Whistleblowing* dalle stesse implementate.

L'illecito può sempre essere segnalato all'Autorità giudiziaria contabile o ordinaria. Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno un obbligo di denuncia, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p., la segnalazione al Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

Qualora il Segnalante abbia trasmesso una segnalazione ad un'autorità incompetente, la stessa trasmetterà la segnalazione entro 7 giorni dal suo ricevimento ad ANAC e della trasmissione darà contestuale avviso al segnalante.

In ultimo, è previsto che nel caso il Segnalante effettui una divulgazione pubblica<sup>21</sup> in relazione al comportamento oggetto di segnalazione, affinché lo stesso possa beneficiare della protezione prevista dalla normativa, è necessario che:

- sia stata effettuata una precedente segnalazione interna ed esterna ovvero il Segnalante abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna alla quale non sia stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

---

<sup>21</sup> Art. 2 D.Lgs. n. 24/2023: "divulgazione pubblica" o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”.

Segnalazione delle violazioni	
Codice: GR-LG-WHIST	Revisione n.0

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (ad esempio, nel caso in cui possano essere occultate o distrutte prove).

## 11. Sanzioni disciplinari

Il sistema disciplinare adottato ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ciascuna Società del Gruppo ai fini del D.Lgs. 231/01 prevede – in conformità con la disciplina prevista dal CCNL - l'attuazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante e degli altri soggetti tutelati, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate<sup>22</sup>.

Fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, sono previste sanzioni amministrative pecuniarie, applicate direttamente da ANAC, nei confronti di coloro che si accerti essere responsabili delle violazioni indicate dalla normativa<sup>23</sup>.

## 12. Formazione

Ogni Società del Gruppo garantisce che venga effettuata idonea formazione sul proprio Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni. Tale formazione rientra nell'ambito della formazione obbligatoria che deve essere erogata almeno a ogni variazione della normativa esterna, delle presenti Linee Guida nonché del Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni adottato dalla Società.

Ogni Società del Gruppo effettua inoltre una specifica formazione per i Responsabili dei Sistemi Interni di Segnalazione e per tutti i soggetti di cui al par. 4.4.

---

<sup>22</sup> Art. 6 comma 2 bis del decreto legislativo n. 231 del 2001, "I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del Decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

<sup>23</sup> Art 21 Decreto Legislativo n. 24/2023.