# WHISTLEBLOWING POLICY

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10/11/2026

# INDICE


**1. RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE ..... 3**

**2. SCOPO E FINALITÀ DELLA POLICY ..... 5**

**3. DEFINIZIONI ..... 5**

**4. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE ..... 6**

4.1 I SOGGETTI COINVOLTI ..... 6

4.2 OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE ..... 7

4.3 I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE ..... 9

**5. I CANALI DI SEGNALAZIONE ..... 10**

5.1 SEGNALAZIONI IN FORMA SCRITTA ..... 11

5.2 SEGNALAZIONI IN FORMA ORALE ..... 13

5.3 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA ..... 14

5.4 DIVULGAZIONE PUBBLICA ..... 14

5.5 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE ..... 15

**6. I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE ..... 15**

6.1 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE RISERVATA ..... 16

6.2 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE ANONIMA ..... 19

**7. TUTELA DEL SEGNALANTE ..... 19**

**8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE ..... 20**

**9. IL SISTEMA SANZIONATORIO ..... 21**

**10. OBBLIGO DI RISERVATEZZA ..... 22**

**11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI ..... 23**

**12. MISURE DI SOSTEGNO – GLI ENTI DEL TERZO SETTORE (ETS) ..... 23**

**13. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE ..... 24**

## 1. RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'***adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro*** è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

A livello italiano il concetto di whistleblowing è stato introdotto per la prima volta con la legge n. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) che, limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione dell'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), disciplinando un sistema di tutele per il dipendente pubblico che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Successivamente, il D.Lgs. 72/2015 ha apportato alcune modifiche a:

- D.Lgs. 385/1993 (Testo Unico Bancario), introducendo l'obbligo per le banche di prevedere canali specifici, autonomi e indipendenti per la segnalazione, da parte del personale sia all'interno che verso l'esterno, di violazioni di norme disciplinanti l'attività svolta, nonché meccanismi idonei a garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del segnalato;
- D.Lgs. 58/1998 (Testo Unico sugli intermediari Finanziari), introducendo l'adozione di procedure di segnalazione analoghe a quelle previste dal Testo Unico Bancario, da parte degli intermediari e delle Capogruppo.

In seguito, la legge 179/2017, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», ha introdotto per la prima volta il concetto di segnalazione nel settore privato modificando l'art.6 del D.Lgs. 231/2001 e ha apportato dei correttivi alla disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico, modificando l'art. 54-bis nel d.lgs. 2001 n. 165/2001. Per quanto riguarda il settore privato, tale provvedimento sanciva che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 (art. 6 co 2-bis), dovevano prevedere:

*"a) uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o posti sotto il controllo o la vigilanza dei medesimi – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*; tali canali *garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione";*

*b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

*c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;*

*d) all'interno del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*[1]*".*

In ultimo, è stato emesso il D. Lgs. n.24/2023, di attuazione della Direttiva europea (UE) 2019/1937 sul whistleblowing, che introduce importanti novità in relazione ai canali di segnalazione e agli obblighi di riservatezza, al fine di adeguare la normativa nazionale alla Direttiva europea.

Il D. Lgs. n.24/2023 amplia l'ambito di applicazione oggettivo della normativa con riferimento alle violazioni oggetto di segnalazione, che consistono in condotte che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato in violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea o delle misure restrittive dell'Unione europea[2]; tali comportamenti possono consistere in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, violazioni dei Modelli 231, atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE o riguardanti il mercato interno o altre violazioni nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali in settori speciali (per maggiori dettagli si veda il successivo paragrafo 4.2).

Il D. Lgs. n.24/2023 amplia, altresì, l'ambito di applicazione soggettivo dell'istituto, nonché la garanzia di tutela da trattamenti ritorsivi a tutti i soggetti che segnalano violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza) finanche ai "facilitatori": colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato (per maggiori dettagli si veda il successivo paragrafo 4.1).

Il D. Lgs. n.24/2023 prevede l'attivazione, previo informativa alle organizzazioni sindacali[3], di appositi canali interni di segnalazione, nonché la possibilità di ricorrere a segnalazioni esterne e/o pubbliche. In particolare, l'art. 15 del Decreto prevede che si possa ricorrere a tali ultimi canali anche nel caso di inefficienza di quelli interni, ove vi sia rischio di ritorsioni nonché nel caso in cui la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (per maggiori dettagli si veda i successivi paragrafi 5.4 e 5.5).

---

[1] Il comma2-bis citato, è stato modificato dall'art. 24 comma 5 D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24. Con decorrenza dal 15 luglio 2023 la nuova disposizione è la seguente "2-bis. 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).

[2] Il D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 (in G.U. 09/01/2026, n.6) ha disposto (con l'art. 7, comma 1) la modifica dell'art. 1, comma 1. Del D.Lgs. 24/23 aggiungendo, in fine, il seguente periodo: «Il presente decreto disciplina altresì la protezione delle persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.»

[3] In linea con quanto previsto dalle LLGG ANAC di cui alla delibera n.478/2025, il coinvolgimento dei sindacati ha un carattere meramente informativo. Si tratta, infatti, di una interlocuzione preventiva che consente agli enti di acquisire le eventuali osservazioni di parte sindacale sull'implementazione del canale interno e/o in caso di modifiche sostanziali/aggiornamenti del relativo atto organizzativo ovverosia la presente policy. Le specifiche modalità di interlocuzione con i rappresentanti sindacali sono rimesse alla discrezionalità dei singoli enti.

## 2. SCOPO E FINALITÀ DELLA POLICY

Il presente documento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia da parte del Segnalante individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente policy è quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che, in linea con i dettami normativi, vengono offerte al Segnalante, ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, ai colleghi di lavoro e agli enti di proprietà, così come definiti dall'art. 3, comma 5 del D.Lgs. 24/2023.

La presente policy tiene conto, per quanto applicabile, delle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" (Approvate con Delibera ANAC n°311 del 12 luglio 2023 come modificata e integrata con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025) e delle previsioni di cui alle "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione" (Approvate con Delibera ANAC n° 478 del 26 novembre 2025).

## 3. DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, occorre precisare il significato che viene attribuito a taluni termini all'interno della presente Policy nonché la definizione di alcuni aspetti.

- Segnalante o Whistleblower: qualsiasi soggetto segnalante di cui al paragrafo 4.1 del presente documento che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni (comportamenti, atti od omissioni di cui al paragrafo 4.2. del presente documento che ledono l'integrità dell'ente) acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo[4];
- 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);
- Segnalazione: comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24. Nel novero delle segnalazioni sono ricomprese tutte le informazioni, inclusi i fondati sospetti, relative alle violazioni di cui sopra o a quelle che potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le suddette violazioni.
  La Segnalazione può essere:

[4] Per «contesto lavorativo» sono intese le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.Lgs. 24/2023, 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 contabili.

- Interna qualora venga presentata tramite i canali di segnalazione interna di cui ai paragrafi 5.1, 5.2 e 5.3 della presente Policy;
- Esterna qualora venga presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al paragrafo 5.4 della presente Policy;

- Segnalazione Ordinaria: comunicazione non tutelata ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, poiché priva dei requisiti oggettivi, soggettivi o di ammissibilità rilevanti ai sensi della legge o perché anonima o inviata ad un soggetto non competente. Sono considerate alla stregua di Segnalazioni, le Segnalazioni Ordinarie inviate ad un soggetto non competente che contengono i citati requisiti rilevanti ai sensi della legge, nonché una espressa dichiarazione del Segnalante di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing (o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione Ordinaria), trasmesse dal soggetto non competente, entro sette giorni, all'Ente Gestore, con contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il Decreto n. 24/23 garantisce a fronte di misure ritorsive;
- Divulgazione Pubblica: comunicazione di pubblico dominio di informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- Molestia (molestia sessuale): comportamento indesiderato (anche a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale) avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona (lavoratore/lavoratrice) e di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

## 4. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

### 4.1 I soggetti coinvolti

È necessario prima di tutto individuare e definire, in modo chiaro ed esaustivo, i soggetti interessati dalla presente policy, ovvero chi può effettuare una Segnalazione.

La Società, in linea con le best practice di riferimento e con il D.Lgs. 24/2023, individua tra i potenziali segnalanti stakeholder interni ed esterni alla Società.

In particolare, tra i Segnalanti vengono considerati:

- dipendenti della Società ogni altro lavoratore subordinato, ivi compresi tutte le tipologie di contratto di lavoro regolamentate dal D. Lgs. 81/2015 (lavoro a orario ridotto e flessibile; lavoro a tempo determinato; somministrazione di lavoro; apprendistato; lavoro accessorio) o dall'art. 54-bis Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 (contratto di prestazioni occasionali);
- lavoratori autonomi e titolari di rapporti di collaborazione (rapporti di agenzie di rappresentanza commerciale ed altri tipi di collaborazione continuativa e coordinata);
- fornitori di beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

I Segnalanti sono tutelati anche nei casi in cui:

- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le tutele previste per i soggetti segnalanti, di cui al paragrafo 7 del presente documento, si estendono anche:

- ai c.d. "facilitatori", ossia i soggetti che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ai soggetti terzi che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legati allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per cui lo stesso lavora, o gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

### 4.2 Oggetto e contenuto della segnalazione

Come disposto dal Decreto Legislativo n. 24/2023, vengono considerate rilevanti le Segnalazioni che ricomprendono tutte le informazioni, inclusi i fondati sospetti, relative alle violazioni rilevanti ai sensi del suddetto Decreto o a quelle che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le suddette violazioni.

In particolare, in considerazione di quanto previsto dalla normativa, la Segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che ledono l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali[5];
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del Modello 231 della Società, compreso il Codice Etico;

o, alternativamente a queste, le azioni od omissioni, commesse o tentate, che ledono l'integrità della Società e che consistono in:

- violazioni della normativa comunitaria o nazionale (o atti o comportamenti che ne vanificano l'oggetto o la finalità), in settori speciali, tra cui: (i) appalti pubblici; (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, inclusi i

[5] Incluse le violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, così come previsto dall'art. 7 co. 1 del D.Lgs. 211/2025 che integra l'articolo 1 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24,

mercati delle cripto-attività[6]; (iii) sicurezza e conformità dei prodotti; (iv) sicurezza dei trasporti; (v) tutela dell'ambiente; (vi) radioprotezione e sicurezza nucleare; (vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; (viii) salute pubblica; (ix) protezione dei consumatori; (x) tutela della vita privata e protezione dei dati personali; (xi) sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni (o atti o comportamenti che ne vanificano l'oggetto o la finalità) che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) o riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme comunitarie in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché 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.

La Segnalazione non può riguardare, invece, contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, per le quali occorre fare riferimento alla Responsabile Coordinamento e Gestione o al Consigliere Delegato. Inoltre, la Segnalazione non può riguardare segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023, né di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti siano riconducibili al diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Ai fini aziendali, vengono, invece, considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi ad episodi di molestie e/o mobbing sul luogo di lavoro o comunque riferibili a qualsiasi forma di abuso fisico, verbale o digitale sul luogo di lavoro. Con riferimento a tali segnalazioni si possono utilizzare anche altri canali di segnalazione ordinaria non previsti nel presente documento (es. mail), tuttavia le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 sono garantite solo laddove la persona segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste in materia *whistleblowing*[7] *o* nel caso in cui le segnalazioni vengano inviate tramite il canale della piattaforma informatica, scelta che di per sé denota la volontà di voler beneficiare delle tutele in ambito.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

[6] Il D.Lgs. 5 settembre 2024, n. 129 (in G.U. 13/09/2024, n.215) ha disposto (con l'art. 41, comma 1, lett. a) e lett- b)) la modifica dell'Allegato, Parte I, lett. b) e Parte II, lett. a) inserendo i Regolamenti UE 2023/1113 e 2023/1114 in materia di mercati delle cripto-attività e di dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e determinate cripto-attività.

[7] In tale caso, *la segnalazione è considerata Segnalazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'Ente Gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.*

- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono 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.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

In sintesi, le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

### 4.3 I destinatari della segnalazione

La normativa vigente prevede che la gestione della Segnalazioni sia affidata, alternativamente:

- a una persona interna all'ente;
- ad un ufficio dell'ente con personale appositamente dedicato;
- ad un soggetto esterno.

Le Società quindi nell'affidare tale incarico devono valutare se il soggetto abbia le caratteristiche indispensabili per svolgere l'attività richiesta.

In particolare, i soggetti che gestiscono le segnalazioni devono:

- laddove si tratti di soggetti interni, essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della Società e quindi essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy (per i dettagli, si veda Capitolo 10 sul trattamento dei dati personali);
- nel caso di soggetti esterni, questi devono essere nominati responsabili del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;
- assicurare indipendenza[8] e imparzialità[9];
- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

Le Linee Guida di ANAC n. 311/2023 stabiliscono che i soggetti del settore privato, fermo restando la discrezionalità di ogni ente, possono valutare di affidare la gestione delle segnalazioni, ad esempio, agli organi di Internal Audit oppure all'Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 231/2001, purché soddisfino i requisiti sopra citati richiesti dal legislatore.

[8] indipendenza: il gestore deve essere un soggetto in grado di svolgere le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione senza interferenze, ossia in autonomia operativa e valutativa (Cfr. LLGG ANAC n. 478/2025 § 3.1).

[9] imparzialità: il gestore deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, svolgendo un'attività scevra da condizionamenti o favoritismi (Cfr. LLGG ANAC n. 478/2025 § 3.1).

La gestione dei canali di segnalazione interna (ex artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/23) è affidata all'Organismo di Vigilanza, organo costituito in forma monocratica, in linea con quanto previsto anche dalle Linee Guida di ANAC n. 311/2023.

La Società ha deciso che le Segnalazioni vengano tutte ricevute e gestite dall'Organismo di Vigilanza, indipendentemente dal canale utilizzato e ad eccezione di quelle che riguardano il suddetto Organismo o quelle in cui lo stesso ha un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio. Tale scelta deriva dalle caratteristiche di autonomia, indipendenza, imparzialità e professionalità dell'Organismo di Vigilanza, nonché dal fatto che lo stesso risulti specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

## 5. I CANALI DI SEGNALAZIONE

In linea con quanto previsto dalle nuove disposizioni normative in materia di tutela dei soggetti che segnalano illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e delle Linee Guida di ANAC[10], FFM, sentite le organizzazioni sindacali, ha istituito appositi canali interni di segnalazione dedicati ai quali il Segnalante può ricorrere.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede, inoltre, nei casi e con le limitazioni previste nello stesso decreto, la possibilità per il Segnalante di effettuare una Segnalazione esterna (all'ANAC) o una divulgazione pubblica (cfr paragrafi 5.3 e 5.4).

I canali di segnalazione interna sono dotati di misure di sicurezza tali da garantire, ove necessario anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione e per tale motivo è opportuno che le Segnalazioni vengano inviate esclusivamente tramite i canali appositamente istituiti. Nell'eventualità in cui una segnalazione sia inviata per errore mediante canali alternativi, viene comunque assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati di tutti gli interessati, riportandone la gestione, laddove possibile, attraverso la piattaforma informatica.

Le modalità, le condizioni e le procedure per effettuare le segnalazioni interne vengono rese chiare, visibili e facilmente accessibili a tutti i destinatari, compreso chi non frequenta i luoghi di lavoro. Pertanto, tutte le informazioni sono pubblicate in una sezione dedicata del sito internet della Società e, per i dipendenti della Società, ulteriormente esposte nelle apposite bacheche aziendali, pubblicate nella intranet aziendale e altresì incluse nei corsi e nelle formazioni di etica e integrità.

La segnalazione può essere effettuata in forma anonima[11] o non anonima, attraverso i canali di seguito dettagliati, che sono da ritenersi autonomi e indipendenti tra di loro.

[10] Cfr. art. 4, co. 3, d.lgs. n. 24/2023, LLGG ANAC n. 311/2023 § 3.1, Parte Prima e LLGG ANAC n. 478/2025 § 2.2.

[11] Le misure di protezione di cui all'art. 16 del Decreto Legislativo 24/2023 si applicano qualora il soggetto segnalante sia successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, o qualora il soggetto segnalante abbia presentato segnalazioni alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità a quanto disposto dall'articolo 6 del suddetto Decreto.

FFM, dunque, dà seguito anche alle segnalazioni anonime, trattandole tuttavia come Segnalazioni Ordinarie, solo ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Le segnalazioni anonime e il loro trattamento avvengono attraverso gli stessi strumenti previsti per quelle non anonime e sono soggette alla presente procedura, per quanto applicabile (si veda oltre Capitolo 6 "I compiti di chi riceve la segnalazione"). In ogni caso, le segnalazioni anonime saranno registrate e archiviate e la documentazione ricevuta sarà conservata. Laddove successivamente il segnalante anonimo dovesse essere identificato, allo stesso saranno, infatti, garantite le tutele previste per il Segnalante.

## 5.1 Segnalazioni in forma scritta

Le Segnalazioni in forma scritta, in conformità alle Linee Guida di ANAC n.478/2025, sono presentate esclusivamente attraverso la piattaforma informatica per la segnalazione di illeciti, che rappresenta il canale unico di segnalazione idoneo a ricevere sia le segnalazioni di cui al d.lgs. n. 24/2023 sia quelle di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione[12] e permette, in generale, a tutti gli stakeholder interni ed esterni (dipendenti, azionisti, partner, ecc.) di inviare segnalazioni in forma scritta, ma anche orale (attraverso l'utilizzo dell'apposito strumento di messaggistica vocale registrato – cfr paragrafo 5.2), a soggetti autorizzati alla ricezione e gestione delle segnalazioni (cfr paragrafo 4.3), garantendo una comunicazione efficace e riservata[13].

L'accesso alla piattaforma avviene al seguente indirizzo web: https://cargomarconiffm.segnalazioni.net/

Per garantire la tutela della riservatezza del Segnalante, il sistema di gestione delle segnalazioni prevede di separare i dati identificativi del segnalante, qualora non anonimo, dal contenuto della segnalazione e mantenere riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

Il Segnalante dovrà custodire con cura i codici di accesso alla piattaforma, al fine di poter accedere alla stessa per visualizzare le comunicazioni e rispondere alle eventuali richieste del gestore della piattaforma.

Le sole ipotesi in virtù delle quali è possibile risalire all'identità del segnalante sono le seguenti:

- ex art. 12, co. 5, D. Lgs. 24/2023, nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità

[12] In conformità a quanto a quanto previsto nelle LLGG ANAC n. 478/2025 Approfondimento 1, la Società ha adottato di un solo canale di segnalazione sia per le violazioni in materia di Whistleblowing sia per le violazioni 231, eliminando l'uso della posta elettronica previsto per tali ultime segnalazioni. Il doppio canale rischierebbe, infatti, di essere una duplicazione e di porsi in contrasto con l'esigenza di semplificare e razionalizzare i presìdi esistenti. Restano fermi i flussi informativi strutturati nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli (art. 6, co. 2, lett. d) d.lgs. n. 231/2001).

[13] Conformemente a quanto previsto nelle LLGG ANAC n. 478/2025 § 2.2, il servizio informatico in uso da parte della Società (*Legality Whistleblowing*) possiede sia misure di sicurezza idonee (Qualificazione di livello 1 e presenza nel Catalogo delle Infrastrutture digitali e dei Servizi cloud dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale) sia la completa conformità al trattamento dei dati (si rimanda al documento di valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA) e al contratto in essere)

della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.;

- ex art. 12, co. 6, D. Lgs. 24/2023, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta;
- ex art. 16, co. 3, D. Lgs. 24/2023, nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In linea con quanto definito nel paragrafo precedente, l'Organismo di Vigilanza è l'unico soggetto dotato dell'utenza necessaria alla visualizzazione di tutte le segnalazioni ricevute e alla loro gestione tramite piattaforma. Ha inoltre la possibilità di richiedere la visualizzazione dei dati anagrafici del Segnalante, che sono, tuttavia, separati dal contenuto della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza può procedere alla visualizzazione dei dati anagrafici del Segnalante nei soli casi indicati in precedenza, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione e indicazione della specifica motivazione nella piattaforma.

Nel caso di assenze prolungate e non programmate (ad es. per malattia) [14] dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente di FFM, qualora ne ravvisi la necessità, può individuare un altro soggetto abilitato ad accedere con l'utenza di gestione delle segnalazioni. Di tale evenienza viene redatto un apposito verbale e ne viene data opportuna informazione ai potenziali segnalanti, nelle modalità che verranno ritenute più opportune. Solo in tali casi, il Direttore Innovation, ICT&Q di Adb, previamente informato dal Presidente di FFM è abilitato a contattare formalmente l'outsourcer della piattaforma per la comunicazione della persona individuata a sostituire il l'Organismo di Vigilanza e al quale l'outsourcer deve comunicare la nuova password di accesso all'utenza di gestione delle segnalazioni. L'outsourcer, al di fuori dei casi indicati, non è autorizzato ad assegnare utenze di gestione ad altri soggetti o a rilasciare altre utenze di gestione. L'utenza e la password del soggetto abilitato in sostituzione dell'Organismo di Vigilanza viene prontamente disabilitata al rientro di suddetto Organismo e tale disabilitazione è debitamente comunicata a tutti gli stakeholder coinvolti, inclusi gli eventuali segnalanti le cui segnalazioni sono in fase di gestione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza o quest'ultimo abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, il segnalante , tramite la piattaforma informatica e selezionando tale casistica, può inviare una Segnalazione direttamente al Consigliere Delegato a cui è stata attribuita la qualità di Datore di

[14] Conformemente a quanto previsto nelle LLGG ANAC n. 478/2025 § 3.3, può considerarsi prolungata un'assenza superiore a sette giorni

Lavoro, unico soggetto dotato dell'utenza necessaria alla visualizzazione delle segnalazioni ricevute sull'Organismo di Vigilanza e alla loro gestione.

Il Consigliere Delegato adotta tutte le cautele, previste in piattaforma e precedentemente citate, al fine di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante.

Qualora anche il Consigliere Delegato si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi richiamate sopra con riferimento all'Organismo di Vigilanza, il Segnalante può rivolgersi ad ANAC mediante il canale esterno (cfr. paragrafo 5.3), ricorrendo una delle condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023.

### 5.2 Segnalazioni in forma orale

La Segnalazione in forma orale può essere inoltrata attraverso il sistema di messaggistica vocale integrato nella piattaforma ovvero, su specifica richiesta sul segnalante, mediante un incontro diretto con il personale addetto, fissato entro un termine breve.

La segnalazione in forma orale inoltrata attraverso il sistema di messaggistica vocale presente in piattaforma, previo consenso della persona segnalante conferito in piattaforma, è documentata mediante conservazione della registrazione in piattaforma, oppure mediante trascrizione integrale. Il Gestore delle Segnalazioni (l'Organismo di Vigilanza o il Consigliere Delegato, solo in caso di segnalazione che riguardi l'Organismo di Vigilanza o quest'ultimo abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio) provvede a gestire i successivi passaggi, per quanto possibile, con l'ausilio della piattaforma.

La segnalazione in forma orale resa nel corso di un incontro, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione. Il Gestore delle Segnalazioni inserisce il contenuto della Segnalazione nella piattaforma informatica e provvede a gestire i successivi passaggi, per quanto possibile, con l'ausilio della piattaforma, mentre il verbale, al fine di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante, è soggetto alle stesse seguenti regole di riservatezza:

- il verbale viene conservato in armadio chiuso a chiave, di cui non vengono rilasciate copie ad altri soggetti;
- non vengono eseguite delle copie (es. fotostatiche o scansioni) integrali del verbale: eventuali duplicati sono eseguiti provvedendo preliminarmente a rendere anonima l'identità del Segnalante (eliminando, quindi, qualsiasi riferimento all'identità del soggetto) e assicurando la massima riservatezza del contenuto della Segnalazione;
- i dati identificativi del Segnalante descritti nel verbale non vengono riportati in alcun registro o in qualsiasi altro documento in qualche modo correlabile alla Segnalazione.
- la comunicazione dei dati inseriti nel verbale ad altri soggetti autorizzati a trattarli (es. Responsabile Coordinamento e Gestione, alcuni membri della Direzione Sviluppo Personale

ed Organizzazione di AdB) avviene nel rispetto della riservatezza del Segnalante, provvedendo ad inviare eventuali copie "anonimizzate", senza dare indicazioni che possano permettere di risalire all'identità del Segnalante.

Si ricorda che la rivelazione dei dati riservati verrà eseguita a norma di legge e strettamente nei casi indicati al paragrafo precedente.

### 5.3 Canale di segnalazione esterna

Si segnala, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 24/2023, la possibilità per il Segnalante, secondo le condizioni e le modalità indicate dal Decreto, di effettuare una segnalazione esterna, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il canale di segnalazione esterna introdotto e disciplinato dal Decreto è istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione[15], per la quale sono previsti gli stessi obblighi applicabili alle segnalazioni interne in termini di tempi di riscontro, comunicazione pubblica dell'esistenza del canale, etc.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione della stessa, ricorre una delle seguenti condizioni: (i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivato o, anche attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. 24/2023; (ii) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del D. lgs. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito; (iii) 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; (iv) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Nel caso in cui venga erroneamente inviata a FFM una segnalazione destinata ad ANAC, il Gestore provvede a trasferirla ad ANAC, nelle modalità previste dalla stessa autorità.

### 5.4 Divulgazione pubblica

Il Decreto Legislativo n. 24/2023, all'art. 15, prevede per il soggetto segnalante, altresì, la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione, rispetto alle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Anche in questo caso, sono garantite al segnalante le tutele di cui al D. Lgs. 24/2023, se, al momento della divulgazione pubblica, sussistono le condizioni ex art. 15 del Decreto.

Il soggetto segnalante può effettuare una divulgazione pubblica al ricorrere delle seguenti condizioni: (i) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli

[15] Per ulteriori informazioni su canali e procedure per effettuare le segnalazioni esterne si rimanda al seguente indirizzo dell'ANAC: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

articoli 4 e 7 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; (ii) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (iii) 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.

### 5.5 Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Le tutele di cui al Decreto Legislativo n. 24/2023 si estendono anche ai soggetti che effettuano segnalazioni delle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo attraverso denunce all'autorità giudiziaria o contabile.

Qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

## 6. I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

Come precedentemente accennato, le segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato e ad eccezione di quelle che riguardano l'Organismo di Vigilanza o quelle in cui l'Organismo ha un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio gestite dal Consigliere Delegato, vengono ricevute dall'Organismo di Vigilanza, al quale è affidata la gestione dei canali di segnalazione interna. Qualora la segnalazione interna venga presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza e il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la stessa è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al suddetto Organismo, assicurando in ogni caso il rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante e dei contenuti della segnalazione[16]. Della trasmissione della segnalazione all'Organismo di Vigilanza viene informato anche il Segnalante.

L'Organismo di Vigilanza (o, nei casi previsti, il Consigliere Delegato) prende in carico la segnalazione per una prima istruttoria, mantenendo le interlocuzioni con il segnalante per eventuali istanze di integrazioni e rilascia al soggetto segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (FASE 1 – Avviso di ricevimento della segnalazione).

Il Gestore della Segnalazione e gli altri soggetti autorizzati al trattamento assicurano massima riservatezza oltre che sull'identità del segnalante, anche su qualsiasi altra informazione o elemento

[16] Diversamente, se la persona segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele o tale volontà non sia desumile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria (cfr. LLGG n. 311/2023 - "Parte prima – I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni", pag. 38)

Se, invece, la segnalazione è trasmessa, oltre al soggetto interno competente a gestirla, anche a un numero elevato di soggetti esterni all'ente, occorre valutare se sussistano le condizioni per considerarla come una divulgazione pubblica (cfr. infra par. 5.4)

della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. La garanzia di riservatezza si estende anche agli altri soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023 (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione), anche qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, ad esempio l'oscuramento dei dati personali e/o di specifici contenuti della segnalazione.

### 6.1 Verifica della fondatezza della segnalazione riservata

L'Organismo di Vigilanza (o, nei casi previsti, il Consigliere Delegato, definiti nel seguito "Ente Gestore") dà diligentemente seguito alle segnalazioni ricevute. In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione dell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi) e sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste (FASE 2 – Esame preliminare della segnalazione ricevuta). La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta, con adeguata motivazione, nei seguenti casi:

- assenza dei presupposti soggettivi o oggettivi della segnalazione[17];
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione;
- sussistenza di violazioni di lieve entità.

Se la segnalazione risulta incompleta o generica, l'Ente Gestore richiede al Segnalante di integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, con le medesime modalità in cui ha effettuato la Segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele. Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, l'Ente Gestore potrà archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso al Segnalante la motivazione della decisione.

L'Ente Gestore verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della

[17] Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di whistleblowing, l'Ente Gestore ha facoltà do trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno della Società che la tratterà come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante. L'Ente Gestore valuta, per una maggiore tutela della persona segnalante, di mantenerne riservata l'identità anche se la segnalazione non è qualificabile come di whistleblowing. (Cfr. LLGG ANAC n. 478/2025 § 3.5)

Segnalazione e della relativa documentazione (FASE 3 – Istruttoria e accertamento della segnalazione). Nell'ambito di tale verifica l'Ente Gestore può avvalersi del contributo del Responsabile Coordinamento e Gestione e del Consigliere Delegato in materia di organizzazione e gestione del personale (per l'eventuale supporto nella fase istruttoria) e/o, in forza di un contratto di service management tra AdB e FFM per la gestione del personale, dei componenti della Direzione Sviluppo Persone ed Organizzazione di AdB (per supporto nella fase istruttoria), autorizzati al trattamento dei dati personali ed identificati quali soggetti competenti a gestire le Segnalazioni, laddove non sussistano potenziali interessi correlati alla segnalazione che possano compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio[18]. Il Consigliere Delegato in materia di organizzazione e gestione del personale valuta gli eventuali profili di responsabilità disciplinare.

La Persona coinvolta (cfr. paragrafo 3 "Definizioni") può essere sentita d'ufficio o su richiesta anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

In questa fase, l'Ente Gestore può inoltrare la segnalazione ad eventuali persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni– anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti – quali:

- il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- eventuali consulenti esterni per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- i componenti del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società, per Segnalazioni di particolare gravità ovvero per Segnalazioni che riguardino uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione della Società.

In tali casi, qualora si rientri in una delle casistiche in virtù delle quali è possibile risalire all'identità del Segnalante (cfr paragrafo 5.1 del presente documento - ex art. 12 del D. Lgs. 24/2023) e i soggetti non risultino già autorizzati al trattamento in quanto soggetti competenti a dare seguito alle segnalazioni, l'Ente Gestore dovrà provvedere a raccogliere il consenso dell'interessato (Segnalante) alla rivelazione della propria identità, previa idonea informativa, ex art. 12, commi 2 e 5 del D. Lgs. 24/2023, e a inviare comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nei casi di cui all' art. 12, comma 6 del D. Lgs. 24/2023.

In linea con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, per preservare le finalità investigative e nei casi previsti dalla legge, il segnalato può non essere immediatamente messo a conoscenza del trattamento dei propri dati da parte del titolare, fintanto che sussista il rischio di compromettere la possibilità di verificare efficacemente la fondatezza della denuncia o di raccogliere

[18] Conformemente a quanto previsto nelle LLGG ANAC n. 478/2025 § 3.6, i soggetti chiamati a svolgere il ruolo di supporto al gestore sono:

in possesso del requisito di autonomia e specificamente formati e competenti;

individuati, ciascuno con i rispettivi compiti e responsabilità, nella Policy Whistleblowing;

preventivamente e necessariamente autorizzati al trattamento dei dati personali

le prove necessarie. Tale posticipo verrà valutato, caso per caso, dall'Ente Gestore, in accordo con il titolare del trattamento dei dati, tenendo in debito conto l'interesse alla protezione delle prove, evitandone la distruzione o l'alterazione da parte del denunciato, e i più ampi interessi in gioco. Resta inteso che l'Ente Gestore, gli eventuali soggetti terzi competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e le altre persone diverse coinvolte nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare l'identità delle Persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Qualora, a conclusione della fase di analisi, emerga:

- l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati o l'inammissibilità della Segnalazione, l'Ente Gestore provvede, così come previsto nella fase di esame preliminare della Segnalazione, all'archiviazione della stessa, motivandone le ragioni e informandone il Segnalante (archiviazione senza rilievi);
- l'infondatezza della Segnalazione, l'Ente Gestore provvede a comunicare con una nota scritta gli esiti dell'accertamento al Segnalante ed a trasmettere gli al Consigliere Delegato in materia di organizzazione e gestione del personale per la valutazione circa l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti del Segnalante;
- la fondatezza della segnalazione, l'Ente Gestore provvede a comunicare con una nota scritta gli esiti dell'accertamento al Segnalante, nonché ai referenti aziendali di competenza affinché valutino un piano di azione che può comprendere, a seconda dei casi, (i) la possibile trasmissione degli atti al Consigliere Delegato in materia di organizzazione e gestione del personale per l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti della Persona coinvolta e/o comunque dei soggetti risultati autori delle violazioni segnalate; (ii) la trasmissione degli atti all'Autorità Giudiziaria; (iii) ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello 231, delle procedure aziendali e/o delle prassi in vigore rispetto alle violazioni verificatesi.

Qualora l'oggetto della segnalazione sia di particolare gravità ovvero riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Ente Gestore informa gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società.

Si precisa che all'Ente Gestore non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

L'Ente Gestore fornisce espresso 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 (FASE 4 – Riscontro alla persona segnalante)[19].

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati 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, con modalità idonee a garantire gli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento Generale sulla protezione dei dati (regolamento UE 2016/679) (FASE 5 – Conservazione della documentazione inerente alla segnalazione e cancellazione).

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito delle sue attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della procedura Whistleblowing, riceve annualmente dall'Ente Gestore apposite informazioni sul generale funzionamento della presente procedura, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali.

### 6.2 Verifica della fondatezza della segnalazione anonima

La fase di verifica della fondatezza della segnalazione da parte dell'Ente Gestore della segnalazione è analoga per entrambe le tipologie di segnalazione (riservata ed anonima), tuttavia si segnala un maggiore approfondimento nella verifica degli elementi che ne escludono la archiviazione diretta. Si rimanda, invece, per la gestione di tutti gli altri aspetti a quanto previsto per le segnalazioni riservate, ove applicabili.

## 7. TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società non tollera, alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare, vietando l'adozione di «*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*». La predetta tutela, tuttavia, trova un limite «*nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave*».

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave, accertate giudizialmente.

[19] Il riscontro viene definito come la "comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione", per cui si ritiene che non sia necessario concludere l'attività di indagine entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono un tempo maggiore per essere accertate. Di conseguenza, alla scadenza dei tre mesi il riscontro può essere definitivo, se l'indagine interna è conclusa, o interlocutorio nel caso contrario.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società può provvedere all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il Capo III del D.lgs. n. 24/2023 disciplina le tutele antidiscriminatorie e definisce le misure per proteggere i soggetti segnalanti da eventuali atti ritorsivi, se al momento della segnalazione avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo e hanno effettuato la segnalazione secondo la procedura definita dal suddetto Decreto. Non rilevano, ai fini della protezione prevista dal Decreto, i motivi che abbiano spinto il soggetto segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, ai sensi del sopracitato Decreto, si considerano atti ritorsivi: (i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; (ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione; (iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; (iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa); (v) le note di merito negative o le referenze negative; (vi) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; (vii) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; (viii) la discriminazione o comunque il trattamento favorevole; (ix) 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; (x) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine. Qualora il soggetto segnalante ritenga di aver subito ritorsioni, a norma dell'art. 19 del D.lgs. 24/2023, può comunicare le stesse all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Sono nulli gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Qualora il soggetto segnalante venga licenziato a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, lo stesso ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro in ragione della disciplina applicabile al lavoratore ex art. 18 L. n. 300/170 o ex art. 2 D.lgs. 23/2015.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, è onere di colui che le ha poste in essere dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990, nonché dagli articoli 5 e seguenti del D.Lgs. 33/2013.

## 8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura, nonché di segnalazioni infondate effettuate con colpa grave.

Il Segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata se, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione attraverso la segnalazione, e se la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 24/2023.

Qualora ricorrano tali condizioni è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per le informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Non sussiste, invece, alcuna limitazione della responsabilità, sia essa penale, civile o amministrativa, qualora i comportamenti, gli atti o le omissioni non siano collegati alla segnalazione, alla denuncia o alla divulgazione pubblica e non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

## 9. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto 24/2023, ANAC può irrogare sanzioni amministrative pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) nei confronti di chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di ritorsioni nei confronti di un segnalante;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dall'art. 12 del Decreto n. 24/2023;
- mancata istituzione di canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto n. 24/2023;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto n. 24/2023;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Infine, è prevista l'irrogazione della sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante, da parte di ANAC, quando è accertata in capo allo stesso:

- anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

- la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Oltre a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, FFM, consapevole che un sistema di whistleblowing efficace debba prevedere anche delle sanzioni disciplinari nei confronti dei vari attori coinvolti, e, in particolare, del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati, e, infine, nei confronti dei responsabili per la corretta implementazione e gestione dei sistemi di segnalazione, ha provveduto ad integrare il proprio sistema sanzionatorio.

Per tali ragioni, è valutata l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare: (i) nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati; (ii) nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del soggetto segnalante; (iii) nei confronti dei soggetti convolti nel processo di valutazione ed analisi della segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la segnalazione ricevuta o, ancora, non abbiano adottato le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformemente a quanto disposto dagli artt. 4 e 5 del D.lgs. 24/2023; (iv) nei confronti di chi abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla; (v) nei confronti di chi non abbia istituito i canali di segnalazione; (vi) nei confronti della persona segnalante qualora sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Per il dettaglio del sistema sanzionatorio di FFM si rimanda a quanto disciplinato nella parte Generale del Modello 231.

## 10.OBBLIGO DI RISERVATEZZA

La Società garantisce la riservatezza del soggetto segnalante, del Segnalato o della Persona coinvolta, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

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

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi non possono essere rivelate senza l'espresso consenso di quest'ultimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà 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, nell'ipotesi di cui sopra, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni sulle violazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Tutti i soggetti coinvolti nella presente Procedura sono tenuti a mantenere tale riservatezza o l'anonimato del segnalante, ad eccezione dei casi in cui venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ai sensi del Codice penale, o per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile.

## 11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali, recepiti con il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, è effettuato dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui al Regolamento Generale sulla protezione dei dati (regolamento (UE) 2016/679) e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

La Società definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società stessa.

La Società ha predisposto a norma di legge tutta la documentazione necessaria per la raccolta e gestione del consenso espresso della persona segnalante e per l'incarico/autorizzazione al trattamento dei dati da parte di tutti i soggetti coinvolti (Organismo di Vigilanza, Consigliere Delegato in materia di organizzazione e gestione del personale, Responsabile Coordinamento e Gestione e, qualora coinvolti, ogni altra persona diversa da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni).

Qualora, nell'ambito di una segnalazione, vengano riferiti dati personali manifestatamente non utili né strumentali a dare seguito alla segnalazione, gli stessi non vengono raccolti, o, se raccolti accidentalmente, vengono immediatamente cancellati.

Per ulteriori dettagli sulle tutele ed i diritti in materia di trattamento dei dati personali delle persone coinvolte si rimanda all'informativa in materia presente presso il sito internet della Società e sulla piattaforma informatica di segnalazioni illeciti.

## 12. MISURE DI SOSTEGNO – GLI ENTI DEL TERZO SETTORE (ETS)

Con l'art. 18 del d.lgs. n. 24/2023 il legislatore ha affidato un importante ruolo nell'ambito del whistleblowing agli Enti del Terzo Settore[20]. Ai sensi della citata norma, gli ETS, iscritti in un apposito

[20] Si tratta di Enti che esercitano in via esclusiva o principale una o più attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che, per quanto rileva in questa sede: promuovono la cultura

Registro presso ANAC e con i quali l'Autorità stipula specifiche convenzioni[21], sono chiamati a fornire alle persone segnalanti misure di sostegno.

Il ruolo degli ETS è, infatti, quello di promuovere la conoscenza della disciplina in esame e di accrescere la consapevolezza degli strumenti a disposizione, anche nell'ottica di migliorare la qualità delle segnalazioni.

Più nello specifico, l'attività degli ETS consiste in un sostegno volto a chiarire, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il perimetro soggettivo e oggettivo di applicazione del d.lgs. n. 24/2023, i presupposti per effettuare, rispettivamente, una segnalazione interna, una segnalazione esterna, una denuncia all'Autorità Giudiziaria o una divulgazione pubblica e le modalità di compilazione delle segnalazioni.

Tali Enti possono fornire anche un supporto psicologico e consulenze a titolo gratuito e possono assistere la persona segnalante che abbia subito misure ritorsive e intenda comunicarle ad ANAC. In tal caso, ad esempio, gli ETS possono informare la persona segnalante delle tutele riconosciute in caso di ritorsione e dei presupposti necessari per beneficiare della protezione da parte di ANAC.

## 13.ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutta la documentazione relativa alla presente Procedura è archiviata dal soggetto destinatario della segnalazione 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, con modalità idonee a garantire gli obblighi di riservatezza di cui al D.Lgs. 24/2023.

Resta inteso che potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; ecc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione. Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono di regola riferimenti puntuali alla persona segnalante, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, co. 5, del d.lgs. n. 24/2023, ai sensi del quale, quando la contestazione disciplinare "*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 sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità*".

della legalità, della pace tra i popoli, della non violenza e della difesa non armata e la tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale

[21] Il Registro è disponibile sul sito di ANAC al seguente link https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing