

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

**

Data documento originario: 11.12.2023

Data ultimo aggiornamento: 28.11.2025

Ragioni aggiornamento: Conformità UNI/PdR 125:2022 (le nuove sezioni sono individuate nel testo)

Approvazione: ORGANO AMMINISTRATIVO

**

LEGENDA DELLE MODIFICHE: - Testo in grassetto: Nuove sezioni o integrazioni aggiunte per conformità UNI/PdR 125:2022 - *(NUOVA SEZIONE)*: Sezioni completamente nuove - *(INTEGRAZIONE)*: Modifiche o aggiunte a sezioni esistenti

**

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 del Regolamento EU 679/2016 (GDPR)

Rivolta a chi faccia segnalazioni ai sensi della normativa sul c.d. Whistleblowing e della relativa procedura aziendale adottata da **a.i.gen. S.r.l.**

Aggiornamento: 28 novembre 2025

La presente informativa descrive i trattamenti effettuati a partire dal canale di segnalazione delle violazioni di illeciti e irregolarità introdotto dall'art. 2 co. 1 L. 179/2017 (cd. "whistleblowing") **e delle segnalazioni relative alla parità di genere e all'inclusività ai sensi della UNI/PdR 125:2022.** (*AGGIUNTA: Riferimento alla parità di genere*)

1. Titolare del trattamento

1.1. Titolare del trattamento è a.i.gen. S.r.l., con sede in Milano, piazza della Repubblica, 10.
1.2. Dati di contatto: e-mail: dpo@aigen.it

2. Responsabile della protezione dei dati (DPO)

2.1. Il Responsabile della Protezione dei dati è contattabile, ai sensi dell'art. 38 par. 4 GDPR, per tutte le questioni relative al trattamento dei dati personali degli interessati e all'esercizio dei diritti, ai seguenti recapiti: e-mail: dpo@aigen.it

3. Finalità e base giuridica del trattamento, natura del conferimento

3.1. I trattamenti saranno effettuati per la gestione del procedimento di whistleblowing in conformità alla vigente normativa, procedere alla verifica della fondatezza del fatto segnalato, all'adozione dei provvedimenti conseguenti, alla tutela in giudizio di un diritto ed alla risposta ad un'eventuale richiesta dell'Autorità giudiziaria. **Il trattamento include anche la gestione delle segnalazioni relative a discriminazioni di genere, molestie, comportamenti non inclusivi e violazioni delle politiche di parità di genere, in conformità alla UNI/PdR 125:2022.** (*AGGIUNTA: Finalità specifiche per parità di genere*)

Il procedimento di whistleblowing viene effettuato da chi segnali (in avanti, il segnalatore) mediante i canali predisposti dall'azienda e secondo la procedura messa a disposizione del segnalatore senza che questi ne faccia apposita richiesta.

3.2. La base giuridica del trattamento risiede, rispetto alla segnalazione da fatta dal segnalatore, nel legittimo interesse del titolare del trattamento e nell'adempimento degli obblighi di legge **nonché nell'implementazione del sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022.** (*AGGIUNTA: Base giuridica UNI/PdR 125*)

3.3. Il conferimento dei dati è necessario per la gestione del procedimento di whistleblowing e per tutti gli adempimenti successivi.

4. Destinatari dei dati personali

4.1. I dati personali potranno essere resi accessibile esclusivamente ai soggetti che abbiano un ruolo previsto nella gestione del procedimento di whistleblowing (membri degli organismi aziendali, anche esternalizzati, preposti, e soggetti da questi specificamente individuati, consulenti esterni, fornitori di piattaforme per le segnalazioni **e il presidio per la parità di genere designato dalla Direzione Aziendale**). (*AGGIUNTA: Presidio parità di genere*) Tali soggetti sono vincolati da un dovere di riservatezza.

4.2. Potranno avere accesso ai dati personali, per finalità strettamente tecniche ed attinenti alla gestione dei canali di segnalazione, i fornitori degli eventuali servizi per la gestione della segnalazione, che agiranno in qualità di responsabili del trattamento sulla base di specifiche istruzioni fornite dal titolare.

4.3. Potranno avere accesso ai dati ed informazioni raccolte anche l'Autorità giudiziaria, l'Autorità pubblica e, in generale, tutti i soggetti a cui la comunicazione debba essere effettuata in forza di una legge.

4.4. I dati personali non saranno comunicati a soggetti diversi da quelli sopra individuati, né saranno diffusi.

4.5. I dati non saranno trasferiti a Paesi extra-Ue.

5. Periodo di conservazione

5.1. I dati personali potranno essere conservati per un periodo di tempo limitato al raggiungimento delle finalità per cui sono raccolti e, comunque, per un periodo non superiore a cinque anni, che decorre dalla data dell'esito finale della procedura di segnalazione.

5.2. In riferimento alle segnalazioni che non rientrano nel procedimento di whistleblowing, saranno conservati per un periodo massimo di 12 mesi a partire dalla segnalazione; in riferimento alle segnalazioni archiviate internamente a seguito di istruttoria interna, cinque anni come sopra descritto; in riferimento alle segnalazioni fondate, 5 anni dalla chiusura del piano delle azioni correttive e comunque per tutto il periodo necessario allo svolgimento di eventuali procedimenti scaturenti dalla segnalazione. **Per le segnalazioni relative alla parità di genere, i dati aggregati e anonimi potranno essere conservati per periodi superiori ai fini del monitoraggio dei KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022.** (*AGGIUNTA: Conservazione dati per monitoraggio KPI*)

5.3. È fatto salvo un ulteriore periodo di conservazione imposto dalla legge o necessario alla tutela di un diritto.

6. Diritti degli interessati

6.1. Il segnalatore potrà esercitare i diritti previsti dalla normativa agli artt. da 15 a 22 GDPR rivolgendosi al titolare ad uno dei punti di contatto indicati nella presente informativa. Tali diritti non possono essere esercitati dagli interessati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalatore. L'esercizio di tali diritti deve avvenire nel rispetto delle disposizioni di legge o di regolamento che regolano il settore; potrà essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato. In tale caso, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante con le modalità previste dall'art. 160 D. Lgs. 196/2003.

6.2. Il segnalatore potrà esercitare il diritto di reclamo previsto dall'art. 77 GDPR.

WHISTLEBLOWING – Segnalazione di illeciti aziendali E VIOLAZIONI DELLA PARITÀ DI GENERE (MODIFICA: Titolo ampliato)

INFORMATIVA GENERALE

sul canale di segnalazione interna per i soggetti che intrattengono rapporti lavorativi con **a.i.gen. S.r.l.** e le società da questa controllate

1. Premessa

- a) La presente informativa è rivolta a tutti i soggetti che si rapportano con a.i.gen. S.r.l. e le società da questa controllate (le Società del Gruppo o le Società) e sono legittimati alla segnalazione di eventuali illeciti aziendali e **violazioni in materia di parità di genere e inclusività** (AGGIUNTA: *Violazioni parità di genere*) in cui fossero direttamente coinvolti o di cui fossero venuti a conoscenza.
- b) La presente informativa ha lo scopo di informare i potenziali soggetti segnalanti in maniera chiara e sintetica sul canale di segnalazione messo a disposizione per il cd. whistleblowing, sul suo meccanismo di funzionamento, sull'iter procedurale e sui termini di riscontro e sull'osservanza delle disposizioni di legge in materia da parte della Società **nonché sui requisiti della UNI/PdR 125:2022 in materia di parità di genere**. (AGGIUNTA: *Riferimento UNI/PdR 125*)
- c) L'informativa è messa a disposizione e a conoscenza dei potenziali interessati attraverso:
 - i. pubblicazione sul sito di ciascuna società così da esser resa ai soggetti esterni e messa a disposizione dei lavoratori somministrati dipendenti delle Società del Gruppo;
 - ii. affissione nelle bacheche aziendali di tutte filiali della Società;
 - iii. pubblicazione sulla bacheca online delle piattaforme cloud in uso al personale delle Società.
- d) Le Società del Gruppo si riservano il diritto, a sua discrezione, di cambiare, modificare, aggiungere o rimuovere qualsiasi parte della presente informativa in qualsiasi momento. Al fine di facilitare la verifica di eventuali cambiamenti, l'informativa conterrà l'indicazione della data di aggiornamento.

2. Canale di segnalazione

- a) Il canale di segnalazione (denominato Portale Whistleblowing o similmente) deve intendersi di tipo interno ex. Art. 4 D. Lgs. 24/2023 e consente l'invio di segnalazioni in forma scritta **per illeciti aziendali e violazioni in materia di parità di genere e inclusività**. (MODIFICA: *Ambito ampliato*)
- b) Attraverso il Portale Whistleblowing, raggiungibile tramite link nel footer dalla home page di ciascuna società, a disposizione dei dipendenti e degli altri aventi diritto, il soggetto vittima di un illecito aziendale **o di discriminazioni, molestie o comportamenti non inclusivi** (AGGIUNTA: *Nuove tipologie*) o un soggetto terzo che sia a conoscenza di un fenomeno di illecito aziendale **o di violazioni della parità di genere** (AGGIUNTA) già avvenuto o potenzialmente configurabile in futuro può segnalare il proprio caso, in forma completamente anonima oppure, a sua scelta, in forma non anonima.
- c) La segnalazione verrà tempestivamente gestita da un addetto opportunamente formato per garantire la gestione del caso conformemente a quanto prescritto dalla normativa in materia e **dalle linee guida UNI/PdR 125:2022. Per le segnalazioni relative alla parità di genere, sarà coinvolto il presidio per la parità di genere designato dalla Direzione Aziendale**. (AGGIUNTA: *Gestione specializzata*)

3. Soggetti legittimati

- a) Sono legittimati all'invio di segnalazioni di illeciti aziendali e **violazioni della parità di genere** (AGGIUNTA) tutti i soggetti elencati all'art.3 del D.Lgs. n. 24/2023. A titolo esemplificativo e non esaustivo la segnalazione può avvenire da parte:
 - i. dei dipendenti delle Società (sia lavoratori di struttura che lavoratori somministrati);
 - ii. di liberi professionisti/consulenti/lavoratori autonomi, ivi compresi quelli con rapporto di collaborazione che intrattengano rapporti con le Società.

4. Estensione della tutela

- a) La tutela dei segnalanti è garantita:
- i. nel caso dei lavoratori dipendenti, durante tutta la vigenza del contratto, ivi incluso il periodo di prova; inoltre, è estesa alle fasi di selezione, a quelle precontrattuali in genere e, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche oltre la fine dello stesso rapporto qualora il lavoratore sia venuto a conoscenza o sia stato vittima di illeciti aziendali **o violazioni della parità di genere** (*AGGIUNTA*) in concomitanza o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro;
 - ii. nel caso di liberi professionisti/consulenti/lavoratori autonomi e altri soggetti che intrattengono un rapporto di collaborazione con le Società, per tutta la durata del rapporto, ivi incluse le fasi precontrattuali e oltre il termine del contratto qualora il soggetto sia venuto a conoscenza o sia stato vittima di illecito aziendale **o violazioni della parità di genere** (*AGGIUNTA*) in concomitanza o successivamente alla cessazione del rapporto.

b) **TUTELA RAFFORZATA PER SEGNALAZIONI DI PARITÀ DI GENERE:** Le segnalazioni relative a discriminazioni di genere, molestie sessuali e comportamenti non inclusivi sono considerate ad alto rischio di ritorsione e beneficiano di misure di protezione rafforzate, incluso il monitoraggio attivo per prevenire qualsiasi forma di penalizzazione diretta o indiretta. È previsto l'accesso a supporto psicologico e consulenza legale per i segnalanti di tali violazioni. (*AGGIUNTA COMPLETA: Nuova sezione di tutela rafforzata*)

5. Tipo di segnalazioni ammesse

- a) Oggetto della segnalazione possono essere tutti i comportamenti o i fatti che, a parere del segnalante, configurino o siano potenzialmente in grado di configurare illeciti di natura civile, penale, amministrativa e contabile e siano lesivi di un interesse pubblico o privato **nonché violazioni in materia di parità di genere e inclusività.** (*AGGIUNTA*)
- b) A titolo esemplificativo, questo canale può essere utilizzato per segnalare fatti o situazioni in grado di arrecare un danno o un pregiudizio alle Società, quali ad esempio:
- i. comportamenti attuati in violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del codice etico o di altre disposizioni interne all'organizzazione;
 - ii. comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
 - iii. comportamenti perseguiti sotto il profilo legale (penalmente rilevanti o soggetti a sanzioni amministrative);
 - iv. comportamenti in grado di arrecare danni o pregiudizi patrimoniali, d'immagine o alle altre risorse delle Società;
 - v. comportamenti in grado di comportare danni per l'ambiente, la salute e la sicurezza delle risorse, dei clienti, dei fornitori o dei cittadini in genere, la protezione dei dati personali e la sicurezza delle reti e sistemi informativi;
 - vi. **DISCRIMINAZIONI DI GENERE:** Qualsiasi trattamento meno favorevole, diretto o indiretto, basato sul genere, incluse disparità nelle opportunità di carriera, nella valutazione delle performance, nell'accesso alla formazione o nelle condizioni di lavoro; (*AGGIUNTA COMPLETA*)
 - vii. **MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI:** Comportamenti indesiderati a connotazione sessuale o basati sul genere che ledono la dignità della persona, creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; (*AGGIUNTA COMPLETA*)
 - viii. **COMPORTAMENTI NON INCLUSIVI:** Atteggiamenti, azioni o decisioni che creano un ambiente di lavoro ostile o escludente per alcuni generi, inclusi linguaggio inappropriato, stereotipi di genere e bias inconsci; (*AGGIUNTA COMPLETA*)
 - ix. **VIOLAZIONI DELLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE:** Mancata applicazione delle policy aziendali in materia di parità di genere, welfare aziendale, conciliazione vita-lavoro e tutela della genitorialità; (*AGGIUNTA COMPLETA*)

- x. **STEREOTIPI E BIAS DI GENERE:** Comportamenti e decisioni basati su pregiudizi di genere che influenzano negativamente le opportunità professionali, la valutazione delle competenze o l'attribuzione di ruoli e responsabilità. (AGGIUNTA COMPLETA)

6. Iter procedurale

- a) Il soggetto che intende fare una segnalazione accede al portale delle segnalazioni raggiungibile al link indicato al punto 2 sopra. Nella footer della homepage di ciascuna Società è altresì disponibile l'informativa privacy specifica per le attività di whistleblowing.
- b) Il segnalante accede quindi ad un modulo preimpostato che consente di descrivere e tipizzare il caso ed effettuare la segnalazione in forma completamente anonima o fornendo riferimenti personali sia del segnalatore, sia degli eventuali soggetti che hanno posto in atto condotte illecite o **violazioni della parità di genere.** (AGGIUNTA)
- c) Il segnalante ha facoltà di allegare documenti, immagini (file elettronici) che reputa utili a sorreggere e/o integrare la segnalazione di illecito o **violazione della parità di genere.** (AGGIUNTA)
- d) Una volta finalizzato l'invio:
 - i. al segnalante viene indicato il numero di caso e viene raccomandata l'annotazione dello stesso in quanto solo attraverso il numero di caso il segnalante potrà seguire gli aggiornamenti e gli esiti riguardanti la sua segnalazione accedendo sul portale whistleblowing e cliccando su segui il tuo caso;
 - ii. al soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni, che per le Società è l'Organismo di Vigilanza in carica e, per le segnalazioni relative alla parità di genere, il presidio per la parità di genere designato dalla Direzione Aziendale (AGGIUNTA: *Coinvolgimento presidio*), arriva contestualmente una notifica via e-mail sull'indirizzo whistleblowing@aigen.it circa la presenza di una nuova segnalazione.
 - iii. Entro il termine di 7 (sette) giorni la segnalazione viene presa in carico ed il segnalante può avere il riscontro di questo attraverso un messaggio di avviso di ricevimento pubblicato all'interno del portale, accedendo nella sezione che consente di seguire gli sviluppi della segnalazione effettuata. **Per le segnalazioni relative a molestie sessuali o discriminazioni gravi, il termine di presa in carico è ridotto a 3 (tre) giorni lavorativi.** (AGGIUNTA: *Tempi ridotti per casi gravi*)
 - iv. L'OdV e il presidio per la parità di genere (AGGIUNTA), in quanto gestore delle segnalazioni, attraverso il portale whistleblowing, può interfacciarsi con il segnalante attraverso un sistema di messaggistica dedicato.
 - v. Anche qualora la segnalazione non costituisca un illecito e/o, risulti infondata o erroneamente presentata (per via dei suoi contenuti) su canale inidoneo, può essere fornito un riscontro al segnalante entro 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento.
- e) Alternativamente, il soggetto che non possa accedere al canale sopra descritto potrà inviare all'indirizzo odv@aigen.it una email ordinaria, avendo cura di farlo, a propria esclusiva responsabilità, da un indirizzo mittente che non sia riconducibile alla sua persona e che quindi sia, preferibilmente, creato appositamente per lo specifico scopo, non abbia riferimenti alla persona del segnalante ed ai suoi nome, cognome ed altri elementi identificativi né nel nome utente né nei dati del mittente che compaiono al destinatario di una email, ed utilizzata tramite browser anonimi o sistemi quali virtual private network e simili, al fine di evitare il tracciamento dell'invio. Tuttavia, tale canale email è sconsigliato dalle Società ed ogni responsabilità sul suo utilizzo e sulla tutela dell'anonimato del segnalante è rimessa a questi ed al suo aver, in proprio, approntato mezzi idonei allo scopo. Resta inteso che ciascuna Società darà luogo alla gestione del caso utilizzando, per quanto possibile ed applicabile, gli accorgimenti e gli step predisposti per il caso dell'utilizzo del portale.

7. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

- a) 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 nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 e del

principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018. **I dati aggregati e anonimi relativi alle segnalazioni di parità di genere sono conservati per il monitoraggio dei KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022. (AGGIUNTA: Conservazione per KPI)**

8. Osservanza del divieto di atti ritorsivi

- a) In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, ciascuna Società osserverà il divieto di porre in essere qualsiasi atto ritorsivo nei confronti dei segnalanti. **Per le segnalazioni relative alla parità di genere, è previsto un monitoraggio rafforzato per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, anche indiretta, e sono disponibili misure di supporto aggiuntive per i segnalanti. (AGGIUNTA: Protezione rafforzata)**

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Segnalazioni rilevanti

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno della Società **nonché violazioni in materia di parità di genere e inclusività. (AGGIUNTA)**

La segnalazione può riguardare:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
 - Condotte in violazione del Codice Etico;
 - Condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a società o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società;
 - Violazioni del Modello 231 o dei Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
 - Le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – possano mettere a rischio l'Ente;
 - Tutti quei comportamenti che, pur non assumendo ancora rilevanza penale, sono prodromici alla commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001, ovvero sintomatici della volontà di eludere o comunque di violare il Modello Organizzativo o il Codice Etico da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società;
- DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE DI GENERE: Comportamenti discriminatori basati sul genere, molestie sessuali, creazione di ambienti di lavoro ostili o non inclusivi; (AGGIUNTA COMPLETA)**
- VIOLAZIONI DELLE POLITICHE DI PARITÀ: Mancata applicazione delle policy aziendali in materia di parità di genere, welfare, conciliazione vita-lavoro; (AGGIUNTA COMPLETA)**
- STEREOTIPI E BIAS: Decisioni o comportamenti basati su pregiudizi di genere che influenzano negativamente le opportunità professionali. (AGGIUNTA COMPLETA)**

Ai sensi della normativa di riferimento, inoltre, costituiscono oggetto di segnalazione le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni riscontrate; le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precise e concordanti; fondati sospetti.

Contenuto delle segnalazioni

Il Whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ODV e al presidio per la parità di genere (AGGIUNTA) o chiunque sia designato quale Gestore dei Flussi di Segnalazione, di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve

preferibilmente contenere i seguenti elementi: generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione; posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda; chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione; 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 che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione; l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti; oggetto di segnalazione; l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Per le segnalazioni relative alla parità di genere, è particolarmente importante specificare: la natura della discriminazione o molestia subita o osservata; l'impatto sulla persona coinvolta; eventuali testimoni o altre persone a conoscenza dei fatti; documentazione di supporto (email, messaggi, testimonianze); precedenti episodi simili di cui si è a conoscenza. (AGGIUNTA COMPLETA: *Contenuto specifico per parità di genere*)

Con riguardo alle segnalazioni anonime, saranno prese in considerazione anche le comunicazioni non sottoscritte che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

La segnalazione può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata.

La segnalazione deve fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività.

Le segnalazioni prive di fondamento, fatte al solo scopo di danneggiare o comunque recare pregiudizio agli organi e/o ai dipendenti di Società, ferme restando le fattispecie di responsabilità penale e di responsabilità extracontrattuale, non saranno prese in alcuna considerazione. Del pari, non saranno prese in considerazione le segnalazioni offensive o che contengano un linguaggio ingiurioso o comunque incivile e insolente. La segnalazione viene ricevuta dall'Organismo di Vigilanza e, per le segnalazioni relative alla parità di genere, dal presidio per la parità di genere designato dalla Direzione Aziendale (AGGIUNTA) e da questi gestita mantenendo la riservatezza ne confronti del segnalante.

La tutela dell'anonimato è garantita ad eccezione dei casi in cui: la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge; l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.).

Verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che, per le segnalazioni relative alla parità di genere, si avvale del supporto del presidio per la parità di genere designato dalla Direzione Aziendale (AGGIUNTA: *Supporto specializzato*) che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Per le segnalazioni di molestie sessuali o discriminazioni gravi, l'OdV e il presidio per la parità di genere adottano protocolli specifici che prevedono: valutazione immediata del rischio per la persona coinvolta; adozione di misure cautelari per proteggere il segnalante; coinvolgimento di figure specializzate nella gestione di tali situazioni; tempi di risposta accelerati. (AGGIUNTA COMPLETA: *Protocolli specifici*)

L'Organismo di Vigilanza, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

- Riscontro entro 7 giorni o 3 giorni per segnalazioni di molestie/discriminazioni gravi (MODIFICA: *Tempi differenziati*);

- Avvio dell'istruttoria. Il procedimento dovrà perfezionarsi entro 3 mesi 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;

- Analisi della documentazione ricevuta dal segnalante e prima valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. **Per le segnalazioni relative alla parità di genere, la valutazione tiene conto delle specificità di tali violazioni e del loro impatto sulla persona e sull'ambiente di lavoro (AGGIUNTA).** In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consenta nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione; re-indirizzamento di eventuali segnalazioni pervenute ma che non rientrano nel proprio perimetro di valutazione, senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare; in caso di segnalazione precisa e circostanziata, valutazione delle azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiedere approfondimenti gestionali, avviare un intervento di audit, ecc.). In tale fase vengono identificate le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. **Per le segnalazioni di parità di genere, sono sempre coinvolti il presidio per la parità di genere e, se necessario, consulenti esterni specializzati (AGGIUNTA).** Tali funzioni devono fornire la massima collaborazione all'OdV nell'ambito dell'attività compiuta; informare il segnalante sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui l'OdV decida di non dare seguito alla segnalazione, dovrà fornire al segnalante per iscritto le motivazioni sottese al provvedimento di archiviazione.

Provvedimenti

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata l'OdV e **il presidio per la parità di genere (AGGIUNTA)**, in relazione alla natura della violazione, provvederà: ad informare tempestivamente il Consiglio Direttivo l'Organo di Vertice sollecitando -se del caso- la presentazione di denuncia all'Autorità Giudiziaria competente o -comunque l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società; a comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo Amministrativo, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare. **Per le violazioni della parità di genere, sono previste azioni correttive specifiche che possono includere: formazione obbligatoria sui temi di genere; revisione delle policy aziendali; implementazione di misure preventive; monitoraggio rafforzato dell'ambiente di lavoro. (AGGIUNTA COMPLETA: Azioni correttive specifiche)**

Gestore alternativo

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, qualora la segnalazione coinvolga l'Organismo di Vigilanza stesso o **il presidio per la parità di genere (AGGIUNTA)**, spetterà all'Organo Amministrativo, che determinerà in merito al soggetto che dovrà valutare la segnalazione. Il destinatario alternativo è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi attribuiti al Destinatario dalla presente Procedura, nel rispetto delle previsioni del Decreto Whistleblowing e **dei principi della UNI/PdR 125:2022. (AGGIUNTA)**

INTEGRAZIONE CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE (SEZIONE COMPLETAMENTE NUOVA)

La presente procedura di whistleblowing è integrata con il sistema di gestione per la parità di genere implementato secondo la UNI/PdR 125:2022. A tal fine:

a) PRESIDIO PER LA PARITÀ DI GENERE: La Direzione Aziendale designa il presidio per la parità di genere, che può essere costituito da una persona o da un gruppo di persone con competenze specifiche in materia. Tale presidio collabora con l'OdV nella gestione delle segnalazioni relative alla parità di genere.

b) REPORTING E MONITORAGGIO: Viene redatto un report semestrale aggregato e anonimo sulle segnalazioni relative alla parità di genere, che include: numero e tipologia di segnalazioni ricevute; esiti

delle istruttorie; azioni correttive implementate; trend e aree di miglioramento identificate. Tale report è condiviso con la Direzione Aziendale e contribuisce al monitoraggio dei KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

c) FORMAZIONE SPECIFICA: L'OdV e il presidio per la parità di genere ricevono formazione specifica sui temi della parità di genere, degli stereotipi, dei bias inconsci e della gestione sensibile dei casi di molestie e discriminazioni.

d) COORDINAMENTO CON ALTRE FUNZIONI: Il sistema di segnalazione si coordina con le funzioni HR, Legale e Compliance per garantire un approccio integrato alla gestione delle questioni di parità di genere.

Conservazione dei documenti

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo l'OdV e il presidio per la parità di genere (AGGIUNTA) deve assicurare: la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione; la conservazione, in appositi archivi, della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti; la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di 5 anni dalla ricezione e comunque per un tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati. **I dati aggregati e anonimi relativi alle segnalazioni di parità di genere sono conservati per il monitoraggio dei KPI UNI/PdR 125:2022.** (AGGIUNTA)

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia, così come indicato all'Art. 13 del Decreto e ai principi della UNI/PdR 125:2022. (AGGIUNTA)

Tutela del segnalante

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonymato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, in linea con quanto disposto, in via generale, dall'Art. 12 del Decreto. **Per le segnalazioni relative alla parità di genere, la riservatezza è garantita con misure rafforzate data la particolare sensibilità di tali questioni.** (AGGIUNTA)

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento, oltre che le sanzioni derivanti dal Sistema Disciplinare del Modello Organizzativo adottato dall'Ente.

Per quanto concerne il 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'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Misure di protezione

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di

lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

MISURE DI PROTEZIONE RAFFORZATE PER SEGNALAZIONI DI PARITÀ DI GENERE: (SEZIONE COMPLETAMENTE NUOVA)

- Monitoraggio attivo per prevenire ritorsioni dirette e indirette; - Accesso a supporto psicologico qualificato;**
- Consulenza legale sui diritti del segnalante;**
- Possibilità di trasferimento temporaneo consensuale in altro ufficio/reparto;**
- Adozione di misure cautelari immediate per proteggere il segnalante;**
- Valutazione periodica del benessere del segnalante nel post-segnalazione.**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati “Segnalanti”, ai fini del Decreto, le seguenti categorie: Lavoratori subordinati ed autonomi; Dipendenti di PA o di Enti Pubblici Economici; Collaboratori, liberi professionisti e consulenti. La protezione dei Segnalanti di cui al presente paragrafo si estende anche ad altre categorie di soggetti direttamente connesse al segnalante. In particolare: i c.d. “facilitatori”; le persone del medesimo contesto lavorativo, legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest’ultimo un rapporto corrente ed abituale.

Le misure di protezione di cui al presente paragrafo si fondano su: Divieto di ritorsione e protezione dalle ritorsioni; Misure di sostegno.

Ai sensi della normativa applicabile, la “ritorsione” è definita come: “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 che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto”. Costituiscono ritorsioni: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro; la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l’annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell’avvenuta discriminazione all’OdV che, valuta la sussistenza degli elementi e segnala l’ipotesi di ritorsione: al responsabile del dipartimento Risorse Umane; alle autorità competenti (Ispettorato del Lavoro).

Responsabilità del whistleblower

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del Whistleblower 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 procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate 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.

In ogni caso, la violazione della presente procedura, nonché la commissione di ipotesi di ritorsione consumate o tentate, corrisponde all'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

Divulgazione pubblica

Attraverso la divulgazione pubblica vengono rese 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. La divulgazione pubblica richiede la sussistenza di una delle seguenti condizioni: la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; 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.

**