



# Procedura Whistleblowing



	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	





# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

## GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI



---

REV.	DATA	APPROVATO	NOTE
1.0	12/12/2023	<b>Consiglio di Amministrazione di Targa Telematics S.p.A.</b>	Prima emissione
	15/12/2023	<b>Consiglio di Amministrazione di Viasat S.p.A.</b>	
2.0	22/10/2024	<b>Consiglio di Amministrazione di Targa Telematics S.p.A.</b>	Aggiornamento in seguito ad adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001
	22/10/2024	<b>Consiglio di Amministrazione di Viasat S.p.A.</b>	
3.0	26/11/2025	<b>CEO di Targa Telematics S.p.A.</b>	Aggiornamento in relazione a segnalazioni in materia di parità di genere
	26/11/2025	<b>CEO di Viasat S.p.A.</b>	

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	 <small>A TARGA TELEMATICS COMPANY</small>
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

## INDICE



1	SCOPO.....	6
2	TERMINI DI VALIDITÀ .....	6
3	RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI.....	6
4	MODALITÀ OPERATIVE.....	7
4.1	OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI / DENUNCE / DIVULGAZIONI PUBBLICHE.....	7
4.2	SEGNALAZIONI INTERNE.....	9
4.2.1	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	9
4.2.2	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI .....	10
4.2.3	FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE .....	11
4.2.4	RICEZIONE E TRIAGE.....	11
4.2.5	VALUTAZIONE DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	12
4.2.6	VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	12
4.2.7	CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	13
4.2.8	MONITORAGGIO E AZIONI CORRETTIVE .....	14
4.2.9	TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI .....	14
4.2.10	ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	15
4.3	SEGNALAZIONE ESTERNA .....	15
4.4	DIVULGAZIONI PUBBLICHE .....	16
5	MISURE DI PROTEZIONE .....	17
5.1	CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE .....	17
5.2	TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA.....	18
6	FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	18
7	SISTEMA DISCIPLINARE .....	19
7.1.1	DIPENDENTI E AMMINISTRATORI .....	20
7.1.2	SOGGETTI TERZI.....	21

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

## DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, ove non diversamente specificato, i termini di seguito elencati hanno il significato per ciascuno di essi di seguito attribuito:



- **Canali di Segnalazione esterni:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle **Segnalazioni esterne** ai sensi dell'art. 7 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Canali di Segnalazione interni:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle **Segnalazioni interne** ai sensi dell'art. 4 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società 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**, **Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **Divulgazione Pubblica:** rendere di pubblico dominio **Informazioni sulle Violazioni** tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (§ 4.4);
- **Facilitatore:** una persona fisica che assiste un **Segnalante** nel processo di **Segnalazione**, operante all'interno del medesimo **Contesto Lavorativo** e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **GDPR:** Regolamento (UE) 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- **Gestore delle Segnalazioni:** soggetto/i deputato/i alla ricezione delle **Segnalazioni interne** ai fini della presente procedura, nominato in conformità all'art. 4 co.2 del D.Lgs. 24/2023: Targa Telematics S.p.A. e Viasat S.p.A. hanno scelto di costituire il **Gestore delle Segnalazioni** in forma collegiale, individuando come componenti il consulente legale (Valentina Nardella) e il Presidente del Collegio Sindacale di Targa Telematics S.p.A. e Viasat S.p.A. (Carlotta Veneziani). Inoltre, qualora il Segnalante abbia fondati motivi per ritenere che il Gestore delle Segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi (a titolo esemplificativo, nel caso in cui la Segnalazione abbia ad oggetto una Violazione posta in essere dal Gestore delle Segnalazioni o nel caso in cui quest'ultimo voglia effettuare una Segnalazione), la Segnalazione verrà ricevuta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società.
- **Informativa:** informativa privacy resa ai sensi dell'art. 13 del GDPR agli interessati ossia alla **Persona coinvolta e al Segnalante**;

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

- **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, scritte/orali, compresi i fondati sospetti, riguardanti **Violazioni** commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi indiziari di condotte volte ad occultare tali **Violazioni**<sup>1</sup>;
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato da ciascuna **Società**, così come previsto dall’articolo 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso D.Lgs. 231/2001;
- **Ritorsione:** 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 al **Segnalante**, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella **Segnalazione** ovvero nella **Divulgazione Pubblica** come persona alla quale la **Violazione** è attribuita o come persona comunque implicata nella **Violazione** segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Responsabile Whistleblowing:** soggetto/i deputato/i alla gestione delle **Segnalazioni interne**, nominato/i in conformità all’art. 4 co.2 del D.Lgs. 24/2023, come meglio indicato al successivo § 4.2.4;
- **Segnalante:** soggetti indicati al successivo § 4;
- **Segnalazione:** comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni**, presentata tramite i **Canali di Segnalazione** (sia **interni** che **esterni**); in particolare, le **Segnalazioni** si dividono in:
  - **Segnalazioni interne:** comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni**, presentata tramite i **Canali di Segnalazione interni** (§ 4.2);
  - **Segnalazioni esterne:** comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni**, presentata tramite i **Canali di Segnalazione esterni** (§ 4.3);
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano le previsioni di cui alla presente procedura, come meglio precisate dal successivo § 7;
- **Soggetti Terzi:** tutti i soggetti “esterni” alle Società aventi rapporti negoziali con la stessa (a titolo esemplificativo consulenti, fornitori, clienti e partners);
- **Valutazione (Triage):** valutazione della **Segnalazione** ai fini dell’inquadramento, dell’adozione di misure istruttorie, della prioritizzazione e della relativa gestione.
- **Violazione:** tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni individuati nel successivo §4.1.

I termini definiti al singolare si intendono anche al plurale ove il contesto lo richieda e viceversa.

<sup>1</sup> Sono ricomprese anche irregolarità o anomalie che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle Violazioni, purché non si tratti di mere irregolarità bensì di indici sintomatici tali da far ritenere ragionevolmente al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle Violazioni.

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

## 1 SCOPO

Ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 24/2023, la presente procedura definisce, nell'ambito dell'attività svolta da **Targa Telematics S.p.A.** (di seguito anche solo «**Targa Telematics**») e **Viasat S.p.A.** (di seguito anche solo «**Viasat**»), di seguito anche solo le «**Società**», i principi generali posti, in particolare, a salvaguardia dei **Segnalanti**, le modalità operative da osservare nella gestione delle **Segnalazioni interne**, le modalità di presentazione di una **Divulgazione Pubblica** o di una **Segnalazione esterna**, le misure di protezione nonché il **Sistema Disciplinare**.

## 2 TERMINI DI VALIDITÀ



La presente procedura assume validità dalla data della sua emissione indicata in copertina.

Ogni eventuale successivo aggiornamento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

## 3 RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

- D.Lgs. 24/2023 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*
- D.Lgs. 231/2001 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*
- *“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. Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”* dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023
- Guida Operativa di Confindustria per gli Enti Privati sulla nuova disciplina “whistleblowing”
- Regolamento UE n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.



	<b>Procedura Whistleblowing</b>	 <small>A TARGA TELEMATICS COMPANY</small>
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

## 4 MODALITÀ OPERATIVE

Possono effettuare **Segnalazioni interne**, **Segnalazioni esterne** (alle condizioni di cui al successivo § 4.3), **Divulgazione Pubbliche** (alle condizioni di cui al successivo § 4.4), ovvero denunce all'autorità giudiziaria o contabile i seguenti soggetti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81<sup>2</sup>, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96<sup>3</sup>;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81<sup>4</sup>, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.



### 4.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI / DENUNCE / DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Posto il generale divieto di effettuare **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** manifestamente infondate e/o effettuate con dolo (ad es. a fini diffamatori) o con colpa grave, le **Violazioni**, che possono essere oggetto di **Segnalazione**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** riguardano le seguenti

<sup>2</sup> i.e. "Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; somministrazione; apprendistato; lavoro accessorio".

<sup>3</sup> i.e. "Per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro; per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro."

<sup>4</sup> i.e. Contratto d'opera (ex artt. 2222 c.c. e ss.) e Contratto di prestazione d'opera intellettuale (ex artt. 2229 c.c. e ss), esclusi i piccoli imprenditori (ex art. 2083 c.c.).

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	



tipologie di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio **Contesto Lavorativo**, in particolare:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo** ivi previsti;
- b) **illeciti** che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, **relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;**
- c) atti od omissioni che **ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea**<sup>5</sup> specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, **di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea**<sup>6</sup>, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- e) atti o comportamenti **che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni** di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti punti;
- f) atti, comportamenti od omissioni in **violazione della parità di genere** (a titolo esemplificativo e non esaustivo: processi di selezione, assunzione, promozione e crescita professionale discriminatori; ingiustificata differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze; comportamenti e/o linguaggio discriminatorio e irrispettoso delle diversità di genere; episodi di molestie o mobbing; etc.).

<sup>5</sup> "1. L'Unione e gli Stati membri combattono contro la frode e le altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione stessa mediante misure adottate a norma del presente articolo, che siano dissuasive e tali da permettere una protezione efficace negli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione. 2. Gli Stati membri adottano, per combattere contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, le stesse misure che adottano per combattere contro la frode che lede i loro interessi finanziari. 3. Fatte salve altre disposizioni dei trattati, gli Stati membri coordinano l'azione diretta a tutelare gli interessi finanziari dell'Unione contro la frode. A tale fine essi organizzano, assieme alla Commissione, una stretta e regolare cooperazione tra le autorità competenti. 4. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione della Corte dei conti, adottano le misure necessarie nei settori della prevenzione e lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, al fine di pervenire a una protezione efficace ed equivalente in tutti gli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione. 5. La Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, presenta ogni anno al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sulle misure adottate ai fini dell'attuazione del presente articolo."

<sup>6</sup> "1. L'Unione adotta le misure destinate all'instaurazione o al funzionamento del mercato interno, conformemente alle disposizioni pertinenti dei trattati. 2. Il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati. 3. Il Consiglio, su proposta della Commissione, definisce gli orientamenti e le condizioni necessari per garantire un progresso equilibrato nell'insieme dei settori considerati."



	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

Non saranno in alcun modo prese in considerazione le **Segnalazioni interne** non rientranti nello scopo e nell’oggetto della presente procedura<sup>7</sup>.

## 4.2 SEGNALAZIONI INTERNE

### 4.2.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE



Il **Segnalante** è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire le dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di **Segnalazione interna**. A tal fine, la **Segnalazione interna** dovrebbe contenere circostanze e informazioni concrete, documentate e/o documentabili, tali da far ragionevolmente ritenere che gli atti/fatti od omissioni segnalati costituiscano **Violazione**. Preferibilmente dovrebbe riportare quanto segue:

- le generalità del soggetto che effettua la **Segnalazione interna** con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito della **Società**;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di **Segnalazione interna**;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- 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 interna**;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di **Segnalazione interna**;
- 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.

In caso di **Segnalazioni interne** anonime, il **Gestore delle Segnalazioni** si riserva di prenderle in considerazione sulla base della gravità dei fatti segnalati e in relazione al livello di dettaglio e precisione del contenuto della **Segnalazione interna**.

<sup>7</sup> Ci si riferisce, in particolare alle **Segnalazioni interne** aventi ad oggetto (§ par. 2.1.1 Linee Guida ANAC):

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al decreto 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 decreto.
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione Europea.

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

#### 4.2.2 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Le **Segnalazioni interne** possono essere effettuate con le seguenti modalità:

▪ attraverso la piattaforma informatica	<a href="https://targatelematics.integrityline.com">https://targatelematics.integrityline.com</a>
▪ in forma orale	<p>Mediante una richiesta di fissazione di incontro con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata mediante la piattaforma.</p> <p>L'incontro sarà fissato dal Gestore delle Segnalazioni entro un termine ragionevole.</p>

Inoltre, con specifico riferimento alle segnalazioni in materia di parità di genere, sono previsti canali alternativi come meglio indicato nel **“Regolamento e Linee guida sulle modalità di istituzione e funzionamento del nostro Comitato Guida e del modulo segnalazioni”**, consultabile sulla intranet aziendale.

Il **Gestore delle Segnalazioni** è il soggetto deputato alla ricezione delle **Segnalazioni interne**, mentre il **Responsabile Whistleblowing** (come meglio indicato al successivo § 4.2.4) è il soggetto deputato alla gestione delle **Segnalazioni interne**. In particolare:

- il **Gestore delle Segnalazioni** è l'unico soggetto deputato ad accedere ai **Canali di Segnalazione interni** nonché a prendere visione del contenuto delle **Segnalazioni interne**, previa autorizzazione scritta da parte della **Società** ai sensi dell'art. 29 del GDPR;
- i **Responsabile Whistleblowing** (come meglio indicato al successivo § 4.2.4) sono deputati ad accedere ai Canali di Segnalazioni interni ed a prendere visione del contenuto delle Segnalazioni interne in base alla tipologia ed all'oggetto delle Segnalazioni stesse, previa autorizzazione scritta da parte della **Società** ai sensi dell'art. 29 del GDPR



e dovranno adottare modalità idonee a prevenire la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato alle **Segnalazioni interne**.

Ogni soggetto autorizzato ad accedere alla piattaforma informatica dedicata all'invio delle **Segnalazioni interne** dovrà essere munito di credenziali di autenticazione personali.

La **Segnalazione interna** presentata ad un soggetto diverso dal **Gestore delle Segnalazioni/Responsabile Whistleblowing** è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al **Gestore delle Segnalazioni**.

Ricevuta la **Segnalazione interna**, il **Gestore delle Segnalazioni**:

- entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al **Segnalante** avviso di ricevimento della **Segnalazione interna**.

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

#### 4.2.3 FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La gestione delle **Segnalazioni interne** avviene in conformità alle fasi nel seguito descritte:

- a) Ricezione e **Triage** (§4.2.4);
- b) Valutazione (§4.2.5);
- c) Chiusura (§4.2.7).



In ogni fase di gestione della **Segnalazione interna**, il **Gestore delle Segnalazioni / Responsabile Whistleblowing**:

- ove necessario, informa il **Segnalante** dello *status* della **Segnalazione interna** e di eventuali successivi *step* ad essa inerenti e/o conseguenti;
- garantisce la riservatezza dell'identità del **Segnalante** e delle informazioni contenute nelle **Segnalazioni interne**, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge;
- opera nel rispetto dei doveri di indipendenza e professionalità;
- garantisce l'accurata ed efficiente gestione di tutte le **Segnalazioni interne**.

#### 4.2.4 RICEZIONE E TRIAGE

Tutte le **Segnalazioni interne** sono oggetto di analisi preliminare da parte del **Gestore delle Segnalazioni** che ne valuta l'oggetto e procede alla assegnazione al **Responsabile Whistleblowing** di volta in volta competente in base all'oggetto della segnalazione:

Oggetto della Segnalazione	Responsabile Whistleblowing
<b>Segnalazione interna</b> avente ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del <b>Modello Organizzativo / Codice Etico</b>	Organismo di Vigilanza della Società coinvolta
<b>Segnalazione interna</b> attinente al trattamento dei <b>dati personali e privacy</b> .	Data Protection Officer (DPO)
<b>Segnalazione interna</b> avente ad oggetto una <b>Violazione</b> diversa da quelle indicate al punto precedenti.	Gestore delle Segnalazioni (consulente legale e Presidente del Collegio Sindacale)

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

Oggetto della Segnalazione	Responsabile Whistleblowing
<b>Segnalazione interna</b> riferita al Gestore delle Segnalazioni (consulente legale e Presidente del Collegio Sindacale) ovvero effettuata dallo stesso	Gestore delle Segnalazioni “alternativo” (Presidente del Consiglio di Amministrazione)
<b>Segnalazione interna</b> relativa ad atti comportamenti o omissioni in violazione della <b>parità di genere</b> .  Resta fermo che le modalità di gestione, analisi e risposta alle segnalazioni concernenti violazioni o criticità in materia di parità di genere sono disciplinate dal <u>“Regolamento e Linee guida sulle modalità di istituzione e funzionamento del nostro Comitato Guida e del modulo segnalazioni”</u> , consultabile sulla intranet aziendale e ad esse si applicano le normative di riferimento in materia di parità di genere ivi richiamate.	Comitato Guida di Parità di Genere

Qualora la **Segnalazione interna** sia di competenza di diversi **Responsabili Whistleblowing**, quest’ultimi si coordineranno per la relativa gestione delle **Segnalazioni interne** nel rispetto della normativa di riferimento e delle procedure di riferimento adottate dalla Società.

#### 4.2.5 VALUTAZIONE DELL’AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il **Responsabile Whistleblowing** effettua una prima disamina della **Segnalazione interna** al fine di valutare fin da subito se la **Segnalazione interna** risulta:



- palesemente inammissibile;
- non riguardante **Violazioni**.

In tali ipotesi di inammissibilità, il **Responsabile Whistleblowing** procede a comunicare la circostanza al **Segnalante** 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 interna** e ad archiviare la **Segnalazione interna**.

#### 4.2.6 VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Qualora, da una prima disamina, la **Segnalazione interna** non risulti palesemente infondata, il **Responsabile Whistleblowing** procederà alla attività istruttoria e di accertamento. Al fine di effettuare tutte le necessarie verifiche sulla **Segnalazione interna** ricevuta, il **Responsabile Whistleblowing** può:

- i. acquisire dal **Segnalante** ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

segnalati (anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti);

- ii. procedere all'audizione della **Persona coinvolta** ovvero, su sua richiesta, sentirla tramite procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- iii. valutare di suggerire al titolare del potere disciplinare l'adozione di **misure preliminari** idonee a contenere eventuali rischi (ad es. sospensione della **Persona coinvolta**, misure atte ad evitare l'inquinamento probatorio);
- iv. avvalersi del supporto dei Responsabili di specifiche Funzioni aziendali ovvero – se ritenuto opportuno – anche di consulenti esterni (quali ad esempio legali e consulenti) il cui coinvolgimento sia funzionale all'attività di verifica ed accertamento, fermo restando il rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali.

In ogni caso:

- qualora il **Segnalante** venisse in possesso di ulteriori informazioni o documenti a sostegno di fatti oggetto di **Segnalazione interna**, può comunicarli tramite i **Canali di Segnalazione interni** indicati al precedente § 4.2.2;
- il **Responsabile Whistleblowing** fornirà riscontro alla **Segnalazione interna** 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 interna**.



#### 4.2.7 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

L'attività istruttoria e di accertamento dovrà essere conclusa entro un termine adeguato in funzione dell'ambito e della complessità delle attività di indagine ed accertamento da svolgere.

Qualora, a conclusione della fase di analisi, emerga:

- l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati o l'infondatezza della **Segnalazione interna**, il **Responsabile Whistleblowing** provvederà all'archiviazione della **Segnalazione interna**, informandone il **Segnalante** (archiviazione senza rilievi);
- la fondatezza in via definitiva della **Segnalazione interna**, il **Responsabile Whistleblowing**, in relazione alla natura della **Segnalazione interna**, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e previa verifica della prestazione del consenso da parte del **Segnalante**), provvede a informare circa gli esiti dell'accertamento:
  - I. il titolare del potere disciplinare, per l'eventuale adozione di ogni opportuna iniziativa;
  - II. il Segnalante, cui fornisce riscontro entro tre mesi dalla data della trasmissione dell'avviso di ricevimento della Segnalazione, o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Qualora la **Violazione** sia di particolare gravità ovvero riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il **Gestore delle Segnalazioni** informa gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, laddove nominato, e, qualora sia il caso, informa i soci della **Società**.

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

#### 4.2.8 MONITORAGGIO E AZIONI CORRETTIVE

È responsabilità del superiore gerarchico della **Persona coinvolta** (se presente, in caso contrario del Consiglio di Amministrazione) vigilare sull'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive emesse.

Il **Responsabile Whistleblowing** monitora l'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive informando il Consiglio di Amministrazione dei relativi sviluppi.

Il **Gestore delle Segnalazioni**, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali, riporta annualmente al Consiglio di Amministrazione informazioni relative alla gestione delle **Segnalazioni interne** nonché sul generale funzionamento della presente procedura, sì da permettergli di valutare l'efficacia del sistema di gestione delle **Segnalazioni interne**.

#### 4.2.9 TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali – ivi comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito della **Segnalazione interne** saranno trattati nel rispetto delle previsioni di cui al **GDPR** come meglio descritto nell'informativa ex art. 13 GDPR richiamata tramite link e resa disponibile nell'area dedicata della piattaforma informatica o, in caso di segnalazione orale mediante incontro, consegnata per conto del titolare del trattamento al Segnalante con modalità idonee alla ricezione.

Le **Segnalazioni interne** non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.



L'identità della persona **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona **Segnalante**:

- a) a persone diverse dal **Gestore delle Segnalazioni**, dal **Responsabili Whistleblowing** e da altre persone specificatamente autorizzate dal Titolare (tale consenso è da richiedere prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso dalle persone autorizzate a gestire le Segnalazioni);
- b) nell'ambito del **procedimento disciplinare** ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In particolare, nelle seguenti ipotesi il **Responsabile Whistleblowing** dovrà acquisire i seguenti consensi:

- a) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle **Segnalazioni interne**;
- b) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla **Segnalazione interna** e la conoscenza dell'identità del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- c) alla documentazione della **Segnalazione interna**, qualora, su richiesta del Segnalante, la stessa sia effettuata oralmente nel corso di un incontro con il **Responsabile**



	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

**Whistleblowing**, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione o all’ascolto oppure mediante verbalizzazione. Il **Segnalante** può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell’identità del **Segnalante** e delle **Persone Coinvolte** è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della **Segnalazione interna**.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica **Segnalazione interna**, ove possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La **Persona Coinvolta** non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR qualora dall’esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell’identità del **Segnalante**.

#### 4.2.10 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Obiettivo della conservazione ed archiviazione della documentazione è quello di permettere la corretta tracciabilità dell’intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.



Il **Gestore delle Segnalazioni** ed il **Responsabile Whistleblowing** sono tenuti a conservare tutta la documentazione a supporto della **Segnalazione interna** per il tempo necessario all’espletamento delle attività di valutazione in un archivio informatico (ed in particolare nella piattaforma dedicata all’invio delle Segnalazioni). Nel caso in cui la Segnalazione venga resa nel corso di un incontro con il Gestore delle Segnalazioni, il Gestore stesso procederà a creare direttamente sulla piattaforma la Segnalazione e a caricare eventuali documenti consegnati dal Segnalante nel corso dell’incontro. La documentazione eventualmente prodotta nel corso di incontro con il Gestore delle Segnalazioni deve essere archiviata unicamente nella piattaforma informatica in versione digitale.

Le **Segnalazioni interne** e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della **Segnalazione interna** e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di **Segnalazione interna**, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all’articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa privacy.

#### 4.3 SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il **Segnalante**:

- abbia da segnalare che il **Canale di Segnalazione interno** implementato dalle **Società non** sia attivo ovvero, anche se attivato, non sia conforme a quanto previsto dall’art. 4 del D.Lgs. 24/2023;
- abbia già effettuato una **Segnalazione interna** e questa non abbia avuto seguito nei termini previsti; oppure
- abbia fondati motivi per ritenere che, se presentasse una **Segnalazione interna**, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa **Segnalazione interna** potrebbe comportare il rischio di **Ritorsioni**;

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

- abbia fondati motivi per ritenere che la **Violazione** possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l’interesse pubblico;
- abbia fondati motivi per ritenere che il **Responsabile Whistleblowing** versi in un’ipotesi di conflitto di interessi (a titolo esemplificativo, nel caso in cui la **Segnalazione** abbia ad oggetto una Violazione posta in essere da tutti i **Responsabili Whistleblowing**);
- sia il **Responsabile Whistleblowing**.

il **Segnalante** medesimo può effettuare una **Segnalazione esterna** all’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’Italia (ANAC), in forma scritta, attraverso le piattaforme informatiche o gli altri mezzi implementati dall’ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato dall’organismo/autorità nazionale. L’ANAC deve garantire la massima riservatezza dell’identità del **Segnalante**, della **Persona coinvolta** e di quella altrimenti menzionata nella **Segnalazione**, nonché del contenuto della **Segnalazione** e della relativa documentazione.



Le previsioni di cui al presente paragrafo non si applicano nel caso di Segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle indicate alle lettere a) – d) del § 4.1.

In ogni caso, i soggetti che hanno subito una Ritorsione hanno la facoltà di darne comunicazione all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che, ai sensi dell’art. 19 D.Lgs. 24/2023, è tenuta a informare l’Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

#### 4.4 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Può effettuare una **Divulgazione Pubblica** il **Segnalante** che:

- abbia previamente effettuato una **Segnalazione interna** ed una **Segnalazione esterna** ovvero abbia effettuato direttamente una **Segnalazione esterna** alle condizioni e con le modalità previste dagli artt. 4 e 7 del D.Lgs. 24/2023 cui non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 del D.Lgs. 24/2023 (*i.e.* 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**, ovvero entro sei mesi in caso di **Segnalazione esterna** se ricorrono giustificate e motivate ragioni); oppure
- abbia fondato motivo di ritenere che la **Violazione** possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia 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 esterna** possa essere colluso con l’autore della **Violazione** o coinvolto nella **Violazione** stessa.

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

Le previsioni di cui al presente paragrafo non si applicano nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle indicate alle lettere a) – d) del § 4.1.

## 5 MISURE DI PROTEZIONE

### 5.1 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALENTE



Le misure di protezione si applicano nelle seguenti ipotesi:

- se al momento della **Segnalazione** o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della **Divulgazione Pubblica**, il **Segnalante** (o denunciante) aveva fondato motivo di ritenere che le **Informazioni sulle Violazioni** segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo (§ 4.1);
- se la **Segnalazione** o **Divulgazione Pubblica** è stata effettuata secondo le modalità indicate nella presente procedura;
- nei casi di **Segnalazione**, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazione Pubblica** anonima, se il **Segnalante** è stato successivamente identificato e/o ha subito **Ritorsioni**.

Misura	Riferimento normativo e descrizione
<b>Divieto di atti ritorsivi</b>	Il divieto è previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato. <sup>8</sup>  Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.
<b>Protezione delle Ritorsioni</b>	Ciò posto, coloro che ritengano di aver subito una <b>Ritorsione</b> per il fatto di aver effettuato una <b>Segnalazione</b> , denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o <b>Divulgazione Pubblica</b> devono darne notizia al <b>Gestore delle Segnalazioni</b> che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Consiglio di Amministrazione.  Il Consiglio di Amministrazione o altro soggetto individuato valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti

<sup>8</sup> L'Art. 17 co. 1 "Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione" si riferisce a:

- i **Segnalanti**;
- i **Facilitatori**;
- le persone del medesimo **Contesto Lavorativo** del **Segnalante** che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del **Segnalante** che lavorano nel medesimo **Contesto Lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e attuale;
- gli enti di proprietà del **Segnalante** o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo **Contesto Lavorativo** delle predette persone.

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	 <small>A TARGA TELEMATICS COMPANY</small>
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

Misura	Riferimento normativo e descrizione
	<p>per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della <b>Ritorsione</b> e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della <b>Ritorsione</b>.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione o altro ente individuato, eventualmente avvalendosi della Funzione HR Manager di Gruppo e del consulente incaricato, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti di colui che ha operato la <b>Ritorsione</b>, e informa tempestivamente il <b>Gestore delle Segnalazioni</b>. Nel caso in cui la (presunta o accertata) <b>Ritorsione</b> sia contestata a uno o più componenti dell'organo dirigente o dell'altro soggetto individuato, il <b>Gestore delle Segnalazioni</b> informa tutto il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale.</p> <p>In ogni caso, i soggetti che hanno subito una <b>Ritorsione</b> hanno la facoltà di farne comunicazione all'ANAC.</p>
<b>Obblighi di riservatezza</b>	L'obbligo di riservatezza è previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.

## 5.2 TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA



Le **Persone coinvolte** sono tutelate per quanto attiene sia alla confidenzialità delle **Segnalazioni**, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazione Pubblica** che li riguardano e delle eventuali indagini svolte sia alla protezione degli stessi da eventuali **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** ritorsive e/o diffamatorie.

A tale scopo, come indicato al successivo §7, sono rigorosamente vietate le **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** diffamatorie o calunniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del **Segnalante**.

## 6 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Conformemente a quanto previsto dall'art. 4 comma 2 e dall'art. 5 comma 1 let. e) del D.Lgs. 24/2023, le Società promuovono e garantiscono la diffusione e la conoscenza della presente Procedura mediante pubblicazione sul sito web istituzionale di ciascuna Società e mediante pubblicazione sulla piattaforma informatica e sulla intranet aziendale.

Al fine di creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal D.Lgs. 24/2023, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno delle Società, queste organizzano sessioni formative per il personale finalizzate anche alla diffusione della conoscenza

	<i>Procedura Whistleblowing</i>	
	<i>Rev. 3.0 – novembre 2025</i>	

della normativa di cui alla presente Procedura, e in particolare sulle tematiche esposte a tutto il personale interno (ivi compresa la disciplina sul trattamento dei dati personali).

Inoltre, con cadenza almeno biennale ovvero in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione delle Segnalazioni, le Società effettuano attività di formazione specifica al **Gestore delle Segnalazioni / Responsabile Whistleblowing** e degli altri soggetti eventualmente coinvolti, per assicurare che le Segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili e avrà ad oggetto, fra le altre tematiche, quelle inerenti a:

- aspetti normativi;
- procedure e presupposti;
- principi generali e di comportamento.

## 7 SISTEMA DISCIPLINARE



È prevista l'instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile in caso di violazione della presente procedura e, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, quando la **Società** di volta in volta coinvolta accerta che:

- è stata commessa una **Violazione**;
- sono state commesse **Ritorsioni**;
- la **Segnalazione** è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- il **Segnalante** ha presentato una **Segnalazione, Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria con dolo o colpa grave;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle **Segnalazioni interne** ricevute.

In caso di **Violazione** per condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo**, il procedimento disciplinare instaurato seguirà quanto previsto nel **Modello Organizzativo**.

Resta ferma la responsabilità penale e civile del **Segnalante** o denunciante che effettui **Segnalazioni, Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria infondate con dolo o colpa grave.

In particolare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del **Segnalante** o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le misure di protezione non sono garantite e al **Segnalante** o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare per la tutela delle **Società** e della **Persona coinvolta** nonché iniziative risarcitorie.

	<b>Procedura Whistleblowing</b>	
	<b>Rev. 3.0 – novembre 2025</b>	

Non è punibile – e non è considerato responsabile né civilmente né in via amministrativa - il **Segnalante** o denunciante che riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** che offendono la reputazione della **Persona coinvolta**, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la **Violazione**; il tutto limitatamente ai comportamenti, agli atti o alle omissioni strettamente necessari a rivelare la **Violazione**.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del **Segnalante** non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti 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 del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'innocente, la **Segnalazione** sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del **Segnalante** alla rivelazione della propria identità. Il **Responsabile Whistleblowing** sarà tenuto a:

- verificare la presenza del consenso / all'acquisizione del consenso scritto del **Segnalante**;
- comunicare per iscritto al **Segnalante** le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Ciascuna **Società**, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede a comminare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni della presente procedura.

#### 7.1.1 DIPENDENTI E AMMINISTRATORI



Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente procedura ad opera dei dipendenti/amministratori delle **Società** costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Le violazioni della presente procedura da parte dei componenti degli organi sociali delle **Società** dovranno essere comunicate al **Gestore delle Segnalazioni** e al Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.



	<i>Procedura Whistleblowing</i>	
	<i>Rev. 3.0 – novembre 2025</i>	

### 7.1.2 SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da **Soggetti Terzi** in violazione delle previsioni della presente procedura potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte delle **Società** qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.