

PLT COSTRUZIONI S.R.L.

Sede legale: Via Melchiorre Gioia 55 – 20124 Milano · Sede operativa: Via B. Giraudi 517 – 15073 Castellazzo
Bormida (AL)
P.IVA 02176810063 · www.plt.eu

REGOLAMENTO IN MATERIA DI SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Atto organizzativo interno adottato ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e delle Linee Guida ANAC
(Linee Guida di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificata dalla delibera n. 479 del 26 novembre
2025; Linee Guida n. 1/2025, approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025)

Rev. 01 — luglio 2026

	Soggetto	Data
Redazione	Avv. Sabrina Molinar Min — Studio Legale SMM	luglio 2026
Approvazione ed Emissione	Consiglio di Amministrazione — Ing. Luca Oliviero Angelo Torriglia, Presidente e Amministratore Delegato	21 luglio 2026

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE

- 1.1 Scopo
- 1.2 Misure di pubblicità
- 1.3 Riferimenti normativi esterni e interni
- 1.4 Campo di applicazione ed esclusioni
- 1.5 Glossario e definizioni

2. AMBITO SOGGETTIVO E AMBITO OGGETTIVO

- 2.1 Ambito soggettivo: chi può segnalare
- 2.2 Ambito oggettivo: che cosa può essere segnalato

3. I CANALI INTERNI DI SEGNALEZIONE

- 3.1 La Piattaforma: segnalazione in forma scritta e vocale
- 3.2 La segnalazione in forma orale e l'incontro diretto
- 3.3 Il Facilitatore

4. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

5. IL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

6. SEGNALAZIONI ANONIME

7. CANALE ESTERNO (ANAC), DIVULGAZIONE PUBBLICA E COMUNICAZIONE DELLE RITORSIONI

8. MISURE DI PROTEZIONE

9. RACCORDO CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA E MONITORAGGIO

10. SISTEMA DISCIPLINARE

11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

13. DOTAZIONE FINANZIARIA

14. COINVOLGIMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

15. RIFERIMENTI NORMATIVI

16. CRONOLOGIA DELLE REVISIONI

17. FIRME

APPENDICE — Clausola contrattuale whistleblowing

1. INTRODUZIONE

1.1 Scopo

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 «riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali» (di seguito, il «Decreto»), persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato di appartenenza, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

PLT Costruzioni S.r.l. (di seguito, la «Società» o «PLT»), avendo adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, rientra tra i soggetti del settore privato tenuti all'istituzione di un canale interno di segnalazione ai sensi dell'art. 4 del Decreto. Con il presente Regolamento (di seguito, anche l'«Atto organizzativo» o la «Procedura»), la Società definisce e disciplina: i canali interni di segnalazione e le relative modalità di utilizzo; il soggetto competente alla gestione delle segnalazioni e i suoi poteri; il processo di gestione, con le relative fasi e tempistiche; le misure di protezione riconosciute alla persona segnalante e agli altri soggetti tutelati; i presupposti per la segnalazione esterna ad ANAC e per la divulgazione pubblica; i raccordi con il Modello 231 e con l'Organismo di Vigilanza; il regime disciplinare, la formazione e il trattamento dei dati personali.

In ottemperanza all'art. 5, comma 1, lettera e), del Decreto, il presente documento mette altresì a disposizione di tutti i potenziali segnalanti informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Per quanto non espressamente disciplinato, trovano integrale applicazione il Decreto e le Linee Guida ANAC vigenti.

Costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Regolamento: l'Allegato A («Gestione della segnalazione»), l'Allegato B («Modulo di segnalazione») e l'Allegato C («La Piattaforma di segnalazione»).

1.2 Misure di pubblicità

Al fine di garantirne la massima visibilità e conoscibilità, il presente Regolamento, unitamente ai relativi allegati e all'informativa sul trattamento dei dati personali, viene:

- pubblicato nella apposita sezione dedicata al whistleblowing del sito internet della Società www.plt.eu, accessibile anche ai soggetti esterni;
- richiamato in idonea informativa affissa nei luoghi di lavoro (sede legale, sede operativa e cantieri), in punto visibile e accessibile a tutto il personale;
- pubblicato sulla rete intranet aziendale;
- richiamato in apposita clausola contrattuale inserita nei contratti stipulati dalla Società con fornitori, consulenti, collaboratori e partner (il cui testo è riportato in Appendice);
- inviato a mezzo posta elettronica a tutti i dipendenti e collaboratori della Società, nonché ai fornitori, consulenti e partner;
- illustrato nell'ambito delle attività di formazione e di onboarding di cui al successivo § 11.

Gli aggiornamenti del presente Regolamento sono portati a conoscenza dei destinatari con le medesime modalità. È in corso di predisposizione la traduzione della documentazione informativa nelle lingue maggiormente diffuse tra il personale e i collaboratori della Società (inglese e francese; ove necessario, arabo).

1.3 Riferimenti normativi esterni e interni

1.3.1 Riferimenti normativi esterni

- 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;
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificata dalla delibera n. 479 del 26 novembre 2025;
- Linee Guida ANAC n. 1/2025 in materia di canali interni di segnalazione, approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025;
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 («Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»), come da ultimo integrato, quanto ai reati presupposto, dalla legge n. 82/2025 (delitti contro gli animali, art. 25-undecies), dalla legge n. 132/2025 (reati in materia di intelligenza artificiale), dal d.l. n. 116/2025, convertito con legge n. 147/2025 (delitti contro l'ambiente, art. 25-undecies), e dal d.lgs. n. 211/2025 (violazione delle misure restrittive dell'Unione europea, art. 25-octies.2, in vigore dal 24 gennaio 2026, con espressa estensione delle tutele whistleblowing);
- Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati — «GDPR»);
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 («Codice privacy»), come modificato dal d.lgs. n. 101/2018, con particolare riguardo agli artt. 2-quaterdecies, 2-undecies, 113 e 114;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), artt. 4, 7 e 8;
- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, art. 10;
- Art. 2113, comma 4, del codice civile.

1.3.2 Riferimenti normativi interni

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società («MOG 231»);
- Codice Etico;
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001;
- Sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e del CCNL applicato;
- Informativa sul trattamento dei dati personali in materia di whistleblowing e relativa valutazione d'impatto (DPIA).

1.4 Campo di applicazione ed esclusioni

Il presente Regolamento si applica a PLT Costruzioni S.r.l. e può essere utilizzato da tutti i soggetti indicati al § 2.1 per segnalare violazioni, anche solo presunte, rientranti nell'ambito oggettivo di cui al § 2.2.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della disciplina whistleblowing le segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del proprio rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole e procedure interne;
- 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;
- violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'art. 1, comma 2, lettera b), del Decreto (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e

prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), per le quali operano le rispettive procedure speciali di segnalazione;

- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione delle disposizioni, nazionali o dell'Unione europea, in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense o medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, nonché delle disposizioni in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, di difesa e ordine e sicurezza pubblica, e di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati e di autonomia delle parti sociali;
- reclami di natura commerciale;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società ai sensi del GDPR e del Codice privacy, da indirizzare ai recapiti indicati nell'informativa privacy aziendale.

Le segnalazioni rientranti nelle predette tipologie non sono trattate come segnalazioni whistleblowing: previa comunicazione alla persona segnalante, con indicazione delle procedure alternative utilizzabili, esse sono trasmesse, ove pertinenti, all'ufficio o alla funzione aziendale competente quali segnalazioni ordinarie, con salvaguardia, per quanto possibile, della riservatezza dell'identità di chi le ha presentate.

1.5 Glossario e definizioni

Ai fini del presente Regolamento valgono le definizioni di cui all'art. 2 del Decreto, tra cui in particolare:

- **«Violazioni»:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; illeciti rientranti nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai 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; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;
- **«Informazioni sulle violazioni»:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'art. 3 del Decreto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **«Segnalazione»:** la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni; è «segnalazione interna» quella presentata tramite il canale interno di cui al § 3, «segnalazione esterna» quella presentata ad ANAC ai sensi dell'art. 6 del Decreto;
- **«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;
- **«Persona segnalante» (o «Segnalante»):** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **«Facilitatore»:** la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- **«Contesto lavorativo»:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia;
- **«Persona coinvolta» (o «Segnalato»):** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- **«Ritorsione»:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **«Seguito»:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **«Riscontro»:** la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Si intendono inoltre, ai fini operativi:

- **«Gestore» (o «Gestore delle segnalazioni»):** il soggetto nominato dal Consiglio di Amministrazione quale competente a ricevere e gestire le segnalazioni interne (v. § 4);
- **«Sostituto del Gestore»:** il soggetto predesignato dal Consiglio di Amministrazione, in possesso dei medesimi requisiti del Gestore, chiamato a subentrare nelle ipotesi di conflitto di interessi o di assenza o impedimento del Gestore superiore a 7 giorni: [NOMINATIVO SOSTITUTO GESTORE] (v. § 4.5);
- **«Facilitatore designato»:** il facilitatore designato e formato dalla Società, messo a disposizione dei potenziali segnalanti che intendano avvalersene: il Sig. Alberto Chiariotti (v. § 3.3);
- **«Struttura di supporto»:** l'eventuale gruppo di lavoro, individuato con atto del Consiglio di Amministrazione e preventivamente autorizzato al trattamento dei dati, che coadiuva il Gestore nell'attività istruttoria (v. § 4.7);
- **«OdV»:** l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001;
- **«Piattaforma»:** la piattaforma informatica di segnalazione, raggiungibile dalla sezione whistleblowing del sito www.plt.eu, descritta al § 3.1 e nell'Allegato C.

2. AMBITO SOGGETTIVO E AMBITO OGGETTIVO

2.1 Ambito soggettivo: chi può segnalare

Possono effettuare una segnalazione ai sensi del presente Regolamento le persone fisiche appartenenti a una delle seguenti categorie:

- lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 (somministrazione) e dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017 (prestazioni occasionali);
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, ivi compresi i soggetti indicati al Capo I della legge n. 81/2017 e i titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- soci e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di mero fatto, presso la Società.

La segnalazione può essere effettuata: quando il rapporto giuridico è in corso; durante il periodo di prova; prima dell'inizio del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite

durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; successivamente allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2.2 Ambito oggettivo: che cosa può essere segnalato

Possono essere oggetto di segnalazione le «informazioni sulle violazioni», come definite al § 1.5: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione della Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Canale unico whistleblowing/231. In conformità alla raccomandazione di unicità del canale contenuta nelle Linee Guida ANAC n. 1/2025, il canale interno di cui al § 3 costituisce l'unico canale della Società per la presentazione sia delle segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del Decreto, sia delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e di violazioni del MOG 231 e del Codice Etico. Le segnalazioni così presentate beneficiano tutte delle tutele previste dal Decreto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere oggetto di segnalazione condotte, anche solo presunte, concernenti:

- corruzione, anche tra privati, e induzione indebita a dare o promettere utilità;
- violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo alle attività di cantiere;
- violazioni in materia ambientale, inclusi i delitti contro l'ambiente di cui all'art. 25-undecies del d.lgs. n. 231/2001, come modificato dal d.l. n. 116/2025, convertito con legge n. 147/2025;
- violazioni delle norme in materia di concorrenza, appalti e subappalti;
- frodi, appropriazioni indebite di beni aziendali, falsità nelle comunicazioni sociali e pratiche contabili scorrette;
- impiego di lavoratori irregolari, caporalato e altre violazioni dei diritti dei lavoratori;
- molestie, molestie sessuali e comportamenti vessatori sul luogo di lavoro, discriminazione e razzismo;
- delitti contro gli animali, rilevanti ai sensi dell'art. 25-undecies del d.lgs. n. 231/2001, introdotto dalla legge n. 82/2025;
- illeciti connessi all'impiego di sistemi di intelligenza artificiale, rilevanti ai sensi della legge n. 132/2025 (tra cui l'illecita diffusione di contenuti generati o alterati con sistemi di IA ex art. 612-quater c.p. e le condotte aggravate dall'uso di sistemi di IA);
- violazione delle misure restrittive dell'Unione europea, rilevante ai sensi dell'art. 25-octies.2 del d.lgs. n. 231/2001, introdotto dal d.lgs. n. 211/2025;
- divulgazione di informazioni riservate e violazioni in materia di protezione dei dati personali e di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- conflitti di interesse;
- ogni altra violazione del MOG 231, del Codice Etico o delle procedure aziendali, nonché condotte ritorsive nei confronti di segnalanti.

Le condotte segnalate devono riguardare situazioni, fatti e circostanze di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, anche in modo casuale. Non sono invece segnalabili le mere voci correnti o le notizie palesemente prive di fondamento, né le doglianze di carattere esclusivamente personale di cui al § 1.4.

3. I CANALI INTERNI DI SEGNALEZIONE

3.1 La Piattaforma: segnalazione in forma scritta e vocale

La Società ha istituito, quale canale interno di segnalazione, una piattaforma informatica dedicata (la «Piattaforma»), accessibile dalla sezione whistleblowing del sito internet della Società www.plt.eu

mediante il percorso «Invia segnalazione». La Piattaforma garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La Piattaforma è separata dai sistemi informatici della Società, poiché ospitata su infrastruttura indipendente.

La Piattaforma presenta le seguenti caratteristiche, documentate nell'Allegato C e verificate nell'ambito della valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA):

- la segnalazione può essere presentata in forma scritta, con facoltà di allegare documenti, ovvero mediante messaggio vocale registrato in Piattaforma;
- al termine dell'inserimento, il sistema rilascia un codice univoco di ricevuta, che identifica in modo univoco la segnalazione e costituisce l'unico strumento per rientrare nel sistema, seguire lo stato della segnalazione, leggere le risposte e dialogare con il Gestore; non viene creato alcun account utente, a garanzia dell'anonimato dell'accesso;
- l'indicazione di un indirizzo di posta elettronica è facoltativa; ove inserito, esso resta cifrato e non è visibile al Gestore;
- la comunicazione tra segnalante e Gestore è bidirezionale, riservata e si svolge interamente in Piattaforma; nessun contenuto è trasmesso a mezzo posta elettronica (gli eventuali avvisi automatici sono privi di contenuto);
- i contenuti sono cifrati a riposo; la consultazione delle informazioni è consentita unicamente all'operatore competente per il rispettivo percorso, abilitato con credenziali personali e con profili funzionali di accesso segregati, tracciati attraverso log;
- i termini di legge — avviso di ricevimento entro 7 giorni e riscontro entro 3 mesi — sono calcolati automaticamente dal sistema;
- i contenuti e gli allegati sono eliminati automaticamente al termine del periodo di conservazione di cui al § 12.

La Società non effettua alcun tracciamento degli accessi al canale di segnalazione (log di navigazione, indirizzi IP su firewall o proxy aziendali) idoneo a identificare i segnalanti.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata, al fine di consentire la verifica dei fatti da parte del Gestore. In particolare, è opportuno che risultino: le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto; la descrizione del fatto; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati; l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti; ogni altra informazione o documento utile a riscontrarne la fondatezza. Per le modalità operative di utilizzo della Piattaforma si rinvia all'Allegato C; per il processo di gestione si rinvia all'Allegato A.

3.2 La segnalazione in forma orale e l'incontro diretto

La segnalazione in forma orale può essere effettuata:

- mediante messaggio vocale registrato direttamente in Piattaforma, con le medesime garanzie di riservatezza della segnalazione scritta; in tal caso si invita la persona segnalante a conservare il codice univoco di ricevuta e ad accedere periodicamente alla Piattaforma per ricevere le comunicazioni del Gestore;
- su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto con il Gestore, da richiedersi tramite la Piattaforma; l'incontro è fissato entro un termine ragionevole dal ricevimento della richiesta e può svolgersi in presenza, in luogo idoneo a garantire la riservatezza, ovvero mediante collegamento da remoto.

La segnalazione effettuata nel corso dell'incontro diretto, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale. In caso di verbalizzazione, la persona segnalante ha la facoltà di

verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Per la verbalizzazione può essere utilizzato il modulo di cui all'Allegato B.

3.3 Il Facilitatore

Il facilitatore è la persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (art. 2, comma 1, lettera h, del Decreto). La scelta di avvalersi o meno di un facilitatore, e la relativa individuazione, sono rimesse esclusivamente alla persona segnalante, che può farsi assistere da qualunque persona del proprio contesto lavorativo di sua fiducia (ad esempio un collega, anche con carica sindacale, purché operi a titolo personale e senza spendita della sigla).

Al fine di agevolare i potenziali segnalanti che non intendano individuare autonomamente un facilitatore, la Società mette a disposizione un Facilitatore designato, appositamente formato e autorizzato al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy: il Sig. Alberto Chiariotti. Il ricorso al Facilitatore designato è meramente facoltativo e non condiziona in alcun modo la presentazione della segnalazione.

Il Facilitatore non è un canale di segnalazione. Il percorso «Parla con un Facilitatore», disponibile sulla Piattaforma, costituisce esclusivamente uno strumento di confronto preliminare riservato con il Facilitatore designato — utile, ad esempio, per comprendere i presupposti, l'ambito e le modalità della segnalazione e le tutele previste — e non costituisce una segnalazione, né un canale di ricezione delle segnalazioni. La segnalazione formale deve essere presentata sempre e soltanto al Gestore, personalmente dalla persona segnalante, tramite il percorso «Invia segnalazione» o le modalità orali di cui al § 3.2. L'utilizzo del percorso di confronto non attiva pertanto i termini di cui agli artt. 4 e 5 del Decreto, propri della sola segnalazione.

Ove il Facilitatore designato riceva per errore, per qualsiasi via, una vera e propria segnalazione, la trasmette entro 7 giorni al Gestore, dandone contestuale notizia alla persona segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza (art. 4, comma 6, del Decreto). Il facilitatore — sia esso il Facilitatore designato o altro soggetto scelto dal segnalante — beneficia della tutela della riservatezza e del divieto di ritorsioni di cui al § 8, senza inversione dell'onere della prova.

4. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

4.1 Nomina

Con delibera del 22 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Gestore delle segnalazioni. Al Gestore è altresì attribuito il compito di coordinarsi e cooperare con l'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, secondo quanto previsto al § 9. L'atto di nomina definisce compiti, poteri e responsabilità del Gestore, ivi comprese quelle in materia di protezione dei dati personali, e richiama la sanzione prevista dall'art. 21, comma 1, del Decreto a carico del soggetto gestore in caso di mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

4.2 Requisiti

Il Gestore possiede e mantiene, per tutta la durata dell'incarico, i requisiti richiesti dalle Linee Guida ANAC n. 1/2025:

- imparzialità, intesa come assenza di pregiudizi e di interessi propri rispetto alle singole segnalazioni;
- indipendenza, intesa come assenza di vincoli di subordinazione che possano condizionare la gestione delle segnalazioni, ferma la collocazione organizzativa del Gestore;

- formazione specifica e periodicamente aggiornata, in ambito giuridico, etico e dell'integrità, in materia di whistleblowing e di protezione dei dati personali, ivi compresa la gestione dei conflitti di interesse, la confidenzialità e le tecniche di ascolto attivo, anche con esame di casi concreti;
- adeguata conoscenza dell'organizzazione aziendale e dei processi della Società.

4.3 Autorizzazione al trattamento dei dati

Il Gestore è espressamente autorizzato dalla Società al trattamento dei dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy e degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR, con apposito atto contenente le istruzioni operative, ed è destinatario di specifica formazione anche in materia di protezione dei dati personali.

4.4 Poteri

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Gestore:

- è l'unico soggetto legittimato a ricevere le segnalazioni e a darvi seguito, nonché l'unico soggetto abilitato ad accedere alla Piattaforma per il percorso di segnalazione; l'amministratore di sistema può accedere esclusivamente per necessità tecniche, previa richiesta motivata, caso per caso, da inoltrare per iscritto al Gestore;
- ha accesso, per le finalità istruttorie, alle banche dati, agli archivi e agli uffici della Società, i quali sono tenuti a prestare tempestiva e completa collaborazione;
- può avvalersi, per singole segnalazioni, del supporto di strutture interne o di consulenti esterni dotati di specifica professionalità, trasmettendo loro esclusivamente estratti anonimizzati e nel rispetto degli obblighi di riservatezza; i soggetti esterni che trattino dati personali per conto della Società sono nominati responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR;
- rimane l'unico soggetto responsabile della gestione della segnalazione e dell'adozione dei conseguenti atti di propria competenza; può esercitare la facoltà di visualizzazione dell'identità del segnalante solamente qualora lo ritenga necessario ai fini dell'istruttoria ed esclusivamente tramite l'attivazione di un'apposita procedura di sicurezza, tracciata dal sistema unitamente alle ragioni addotte.

Non spetta al Gestore accertare le responsabilità individuali, di qualunque natura esse siano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti ovvero dell'autorità giudiziaria.

4.5 Conflitto di interessi e sostituzione

Il Gestore versa in conflitto di interessi, e deve astenersi dalla gestione della segnalazione, quando: rivesta la qualità di segnalante, di persona coinvolta o di persona comunque menzionata nella segnalazione; i fatti segnalati riguardino, in via diretta o indiretta, attività facenti capo alle responsabilità organizzative a lui assegnate; ricorrano le ulteriori ipotesi di cui all'art. 51 c.p.c. o, comunque, situazioni nelle quali interessi personali, anche non patrimoniali, possano comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza. In tali casi il Gestore segnala senza indugio la situazione di conflitto e si astiene dal partecipare al processo di gestione della segnalazione e alle connesse attività istruttorie.

Per tali ipotesi, nonché per i casi di assenza o impedimento del Gestore di durata superiore a 7 giorni, il Consiglio di Amministrazione ha predesignato quale Sostituto del Gestore [NOMINATIVO SOSTITUTO GESTORE], in possesso dei medesimi requisiti di cui al § 4.2, destinatario della medesima formazione e parimenti autorizzato al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy. Il subentro del Sostituto avviene con modalità che assicurano la continuità dei termini di legge e la riservatezza.

Qualora anche il Sostituto del Gestore versi in conflitto di interessi rispetto alla medesima segnalazione, la persona segnalante può effettuare direttamente la segnalazione esterna ad ANAC, ai sensi dell'art. 6,

comma 1, lettera a), del Decreto, in quanto il canale interno non offre in concreto garanzie di gestione conforme.

4.6 Autonomia del Gestore e rapporti con l'organo di indirizzo

Il Gestore svolge in piena autonomia tutta l'attività di gestione delle segnalazioni. Al Consiglio di Amministrazione non è attribuito alcun potere di supervisione sulla gestione delle singole segnalazioni: le decisioni del Gestore non sono mai subordinate al previo esame dell'organo di indirizzo, il quale può essere coinvolto solo a valle dell'istruttoria, ove necessario per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, mediante relazione ed estratti pertinenti in forma anonimizzata, espunti di ogni riferimento dal quale sia possibile risalire all'identità della persona segnalante. Al Consiglio di Amministrazione spetta esclusivamente il monitoraggio generale sul corretto funzionamento della procedura, esercitato attraverso la reportistica aggregata e anonimizzata di cui al § 9.

4.7 Struttura di supporto (eventuale)

Il Consiglio di Amministrazione può istituire, con apposito atto, una struttura di supporto al Gestore, composta da soggetti in possesso dei medesimi requisiti di autonomia, formazione e competenza di cui al § 4.2, con compiti e responsabilità puntualmente definiti nell'atto istitutivo. I componenti della struttura di supporto sono preventivamente e necessariamente autorizzati al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy; in tal caso, per il loro coinvolgimento non è necessario il consenso della persona segnalante caso per caso. Alla data della presente revisione la struttura di supporto non è costituita: resta ferma la facoltà del Gestore di avvalersi, per singole segnalazioni, di strutture interne o consulenti esterni ai sensi del § 4.4.

5. IL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNAZIONE

Il processo di gestione della segnalazione interna è disciplinato in dettaglio dall'Allegato A, che costituisce parte integrante del presente Regolamento. In sintesi, esso si articola nelle seguenti fasi:

- **a) Avviso di ricevimento.** il Gestore rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione; l'avviso ha natura meramente informativa e non comporta alcuna valutazione del contenuto; per le segnalazioni orali rese direttamente al Gestore, l'avviso è assorbito dall'acquisizione della segnalazione;
- **b) Esame preliminare.** il Gestore verifica la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi richiesti dal Decreto ai fini dell'applicazione delle tutele; ove tali presupposti difettino, la segnalazione è trasmessa all'ufficio o alla funzione competente quale segnalazione ordinaria, con comunicazione alla persona segnalante e salvaguardia, per quanto possibile, della riservatezza;
- **c) Integrazioni.** il Gestore mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiederle integrazioni e chiarimenti; l'eventuale archiviazione per mancata integrazione di una segnalazione non sufficientemente circostanziata è sempre motivata e comunicata alla persona segnalante;
- **d) Istruttoria.** il Gestore dà diligente seguito alla segnalazione, compiendo ogni attività opportuna (analisi documentali, audizioni, richieste di informazioni), nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e dei limiti di cui alle norme di settore richiamate nell'Allegato A; ai soggetti eventualmente coinvolti nell'istruttoria sono trasmessi esclusivamente esiti ed estratti anonimizzati, mai la segnalazione integrale;
- **e) Riscontro.** entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione, il Gestore fornisce riscontro alla persona segnalante; il riscontro può essere anche meramente interlocutorio, con indicazione delle attività intraprese e dello stato di avanzamento dell'istruttoria, fermo restando che gli esiti finali sono in ogni caso comunicati;
- **f) Esiti.** all'esito dell'istruttoria il Gestore, alternativamente: dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione; ravvisato il fumus di fondatezza, trasmette gli esiti — con

modalità anonimizzate — agli organi interni competenti (ivi compreso il titolare del potere disciplinare), all'Organismo di Vigilanza per i profili rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, ovvero alle Autorità competenti (autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC); della trasmissione all'autorità giudiziaria e della relativa eventualità la persona segnalante è previamente informata.

6. SEGNALAZIONI ANONIME

La Piattaforma consente di presentare la segnalazione senza indicare i propri dati identificativi. Ai sensi delle Linee Guida ANAC (delibera n. 311/2023, come modificata dalla delibera n. 479/2025), la scelta sul trattamento delle segnalazioni anonime è rimessa all'ente e deve essere formalizzata negli atti interni. La Società formalizza con il presente Regolamento la seguente scelta: le segnalazioni anonime sono prese in considerazione e trattate come segnalazioni whistleblowing, secondo il processo di cui al § 5, quando risultino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e comunque tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (ad esempio: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari).

Le segnalazioni anonime che non presentino i predetti caratteri, ferma la facoltà del Gestore di richiedere integrazioni tramite la Piattaforma, non sono istruite come segnalazioni whistleblowing.

In ogni caso, tutte le segnalazioni anonime ricevute sono registrate e la relativa documentazione è conservata ai sensi dell'art. 16, comma 4, del Decreto, in modo da renderle rintracciabili: la persona segnalante anonima che sia stata successivamente identificata e che abbia comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni beneficia infatti delle tutele previste dal Decreto.

7. CANALE ESTERNO (ANAC), DIVULGAZIONE PUBBLICA E COMUNICAZIONE DELLE RITORSIONI

7.1 La segnalazione esterna ad ANAC

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, tramite il canale attivato e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, esclusivamente quando ricorra una delle seguenti condizioni (art. 6 del Decreto):

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna è presentata mediante la piattaforma informatica di ANAC, secondo le modalità indicate dall'Autorità nella sezione dedicata del proprio sito istituzionale: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

7.2 La divulgazione pubblica

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando delle tutele previste dal Decreto, quando, alternativamente (art. 15 del Decreto):

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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 (ad esempio, rischio di occultamento o distruzione di prove, o fondato timore di collusione).

Resta in ogni caso ferma la facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

7.3 Comunicazione delle ritorsioni

Le comunicazioni concernenti le ritorsioni che la persona segnalante — o gli altri soggetti tutelati ai sensi dell'art. 3 del Decreto — ritenga di aver subito devono essere inoltrate esclusivamente ad ANAC, secondo le modalità indicate nella sezione dedicata del sito dell'Autorità. La gestione delle comunicazioni di ritorsione non compete alla Società: il Gestore che riceva una comunicazione di ritorsione indirizza senza indugio l'interessato all'Autorità. ANAC può avvalersi, per quanto di competenza, dell'Ispettorato nazionale del lavoro. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'autorità giudiziaria.

8. MISURE DI PROTEZIONE

8.1 Tutela della riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui tale identità possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Il divieto si riferisce non solo al nominativo, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indiretto, possa consentire l'identificazione del segnalante: il trattamento di tali elementi è improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano esserne messi a conoscenza.

La medesima protezione è garantita all'identità del facilitatore, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La riservatezza è garantita anche quando la segnalazione perviene, per errore, a personale diverso da quello autorizzato e competente, al quale ne è fatto obbligo di trasmissione al Gestore senza ritardo e comunque entro 7 giorni.

La tutela della riservatezza incontra le sole deroghe previste dalla legge:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito 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 sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, previa comunicazione scritta

delle ragioni di tale rivelazione; le medesime garanzie operano quando la rivelazione sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso documentale e civico. La persona coinvolta non ha diritto di essere informata della segnalazione in fase istruttoria, se non nell'ambito dell'eventuale procedimento avviato nei suoi confronti.

8.2 Divieto di ritorsioni

Nei confronti della persona segnalante non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, che provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. È del pari vietato ostacolare, o tentare di ostacolare, in qualsiasi forma, la presentazione di una segnalazione. Costituiscono ritorsioni, a titolo esemplificativo:

- 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 demerito 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 a tempo indeterminato, in presenza di una legittima aspettativa;
- 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 possa precludere alla 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.

Le misure di protezione si applicano, oltre che alla persona segnalante, anche (art. 3, comma 5, del Decreto): al facilitatore; alle persone del medesimo contesto lavorativo legate alla persona segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro che con essa abbiano un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Inversione dell'onere della prova. Una volta che la persona segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione. L'inversione dell'onere della prova opera in favore della persona segnalante e di chi ha sporto denuncia o effettuato divulgazione pubblica, non anche degli altri soggetti tutelati ex art. 3 del Decreto, per i quali resta ferma la tutela secondo le regole ordinarie.

Presunzione di ritorsione. Nei procedimenti dinanzi ad ANAC opera una presunzione di ritorsione: spetta al datore di lavoro dimostrare che la misura adottata è estranea a qualsiasi segnalazione presentata. Accertata la natura ritorsiva dell'atto, ANAC applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a

50.000 euro; gli atti ritorsivi sono nulli e la persona licenziata a causa della segnalazione ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

8.3 Limitazioni di responsabilità (art. 20 del Decreto)

La persona segnalante: non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto — diverso da quello forense e medico — o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero informazioni 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 fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto; non incorre in alcuna responsabilità per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato; non incorre in alcuna responsabilità per i comportamenti, gli atti o le omissioni collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione.

8.4 Condizioni per l'applicazione delle tutele e decadenza

Le misure di protezione si applicano quando: al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto; la segnalazione è stata effettuata utilizzando i canali e rispettando le condizioni previste. Le tutele non sono garantite quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false con dolo o colpa grave: in tali casi è irrogata alla persona segnalante una sanzione disciplinare ai sensi del § 10.

8.5 Divieto di rinunce e transazioni

Ai sensi dell'art. 24 del Decreto, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che abbiano per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, quarto comma, del codice civile (sedi protette).

8.6 Tutela della persona coinvolta

La persona cui è attribuita la violazione oggetto di segnalazione, o che è comunque implicata nella stessa, è presunta estranea ai fatti fino all'eventuale accertamento delle responsabilità nelle sedi competenti. Essa può essere sentita dal Gestore ovvero, su sua richiesta, deve essere sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti (art. 12, comma 9, del Decreto). La sua identità è protetta con le medesime garanzie previste per la persona segnalante, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione. La persona coinvolta non può richiedere di conoscere il nominativo della persona segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge; restano impregiudicate le azioni e le facoltà ad essa consentite dall'ordinamento.

8.7 Misure di sostegno degli enti del Terzo settore

Ai sensi dell'art. 18 del Decreto, la persona segnalante può avvalersi, a titolo gratuito, delle misure di sostegno fornite dagli enti del Terzo settore inseriti nell'apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale: informazioni, assistenza e consulenze sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. La presente informativa sull'esistenza di tali misure è pubblicata, unitamente al Regolamento, nella sezione whistleblowing del sito della Società.

9. RACCORDO CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA E MONITORAGGIO

Il canale interno di cui al § 3 costituisce il canale unico anche per le segnalazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. Poiché il Gestore non coincide con l'Organismo di Vigilanza, il raccordo tra i due soggetti è disciplinato come segue, in conformità alle Linee Guida ANAC n. 1/2025:

- **Flussi ad evento.** il Gestore trasmette all'OdV, «ad evento», gli esiti delle istruttorie relative a segnalazioni che presentino profili rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (condotte illecite rilevanti ex 231, violazioni del MOG 231 o del Codice Etico), in forma anonimizzata, espungendo ogni riferimento dal quale sia possibile risalire all'identità della persona segnalante;
- **Flussi periodici.** il Gestore trasmette altresì all'OdV, con cadenza periodica e comunque almeno annuale, un prospetto riepilogativo, in forma aggregata e anonimizzata, delle segnalazioni ricevute e del relativo stato, con evidenza dei profili di interesse per il Modello 231;
- **Accessi.** l'OdV non ha accesso alla Piattaforma, riservato in via esclusiva al Gestore; l'OdV non riceve né gestisce segnalazioni whistleblowing e, ove ne riceva per errore, le trasmette al Gestore entro 7 giorni, con notizia alla persona segnalante;
- **Verifiche dell'OdV.** l'OdV verifica che il canale interno sia stato adottato e attivato in conformità alla normativa, verifica l'adeguatezza delle procedure di gestione e monitora l'effettività delle attività di formazione e informazione, riferendone nell'ambito dei propri flussi verso l'organo amministrativo;
- **Flussi ex art. 6 d.lgs. 231/2001.** restano fermi gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dall'art. 6, comma 2, lettera d), del d.lgs. n. 231/2001, che attengono ai flussi informativi ordinari verso l'Organismo e non costituiscono segnalazioni whistleblowing.

Monitoraggio del Consiglio di Amministrazione. Il Gestore predispone e trasmette al Consiglio di Amministrazione, almeno una volta l'anno, una reportistica in forma aggregata e anonimizzata sul funzionamento del canale e sull'andamento delle segnalazioni (numero, tipologie, tempi, esiti), ai fini del monitoraggio generale sul corretto funzionamento della procedura. Il Consiglio di Amministrazione non riceve informazioni sulle singole segnalazioni, se non a valle dell'istruttoria e nei limiti di cui al § 4.6.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

Nel rispetto della normativa vigente, del CCNL applicato, dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e del sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, la Società applica sanzioni disciplinari, proporzionate all'entità e alla gravità dei fatti accertati e sino alla risoluzione del rapporto di lavoro per le ipotesi più gravi:

- nei confronti di chi pone in essere ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, ovvero atti discriminatori o comunque pregiudizievoli, diretti o indiretti, nei confronti della persona segnalante o degli altri soggetti tutelati, nonché di chi ostacola o tenta di ostacolare una segnalazione;
- nei confronti della persona segnalata, per le responsabilità accertate all'esito dei procedimenti conseguenti alla segnalazione;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza di cui al § 8.1, ivi compreso l'obbligo di trasmettere immediatamente al Gestore le segnalazioni ricevute per errore; tali sanzioni sono previste nel sistema disciplinare della Società a prescindere dalla media dei lavoratori impiegati, in conformità alle Linee Guida ANAC (delibera n. 311/2023, come modificata dalla delibera n. 479/2025);
- nei confronti della persona segnalante, ai sensi dell'art. 16, comma 3, del Decreto, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false con dolo o colpa grave;

- nei confronti del Gestore, per la mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, ferma la sanzione amministrativa irrogabile da ANAC.

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge, oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico e alla clausola whistleblowing di cui all'Appendice, la cui violazione costituisce grave inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Si richiama infine il regime sanzionatorio di cui all'art. 21 del Decreto: ANAC applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro nei casi di ritorsioni, di ostacolo (anche tentato) alla segnalazione, di violazione dell'obbligo di riservatezza, di mancata istituzione del canale, di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o di adozione di procedure non conformi, nonché di mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; della mancata istituzione del canale e della non conformità delle procedure risponde l'organo di indirizzo, in solido con i singoli componenti, salvo regresso. È inoltre prevista la sanzione da 500 a 2.500 euro a carico della persona segnalante nel caso di accertata responsabilità penale per diffamazione o calunnia, salvo che sia già intervenuta condanna, anche di primo grado.

11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società adotta un programma di formazione articolato su due livelli, in conformità alle Linee Guida ANAC n. 1/2025:

- **Formazione specifica:** destinata al Gestore, al Sostituto del Gestore, al Facilitatore designato e agli eventuali componenti della struttura di supporto; ha ad oggetto la normativa whistleblowing, la protezione dei dati personali, le procedure aziendali — inclusa la gestione dei conflitti di interesse —, la confidenzialità, i profili etici e le tecniche di ascolto attivo, anche mediante l'esame di casi concreti; è periodicamente aggiornata e documentata;
- **Formazione generale:** destinata a tutto il personale, con partecipazione obbligatoria; è erogata in fase iniziale e con aggiornamenti periodici, anche in coordinamento con la formazione sul Modello 231; illustra il funzionamento del canale interno e del canale esterno ANAC, i presupposti e le procedure di segnalazione, le tutele previste, la differenza tra segnalazione whistleblowing e segnalazione ordinaria e la necessità, in caso di presentazione a soggetto non competente, di dichiarare la volontà di avvalersi delle tutele;
- **Onboarding:** la materia è inclusa nei percorsi di inserimento dei nuovi assunti e dei nuovi collaboratori.

L'attività formativa è affiancata da un'adeguata attività informativa: pubblicazione della documentazione nella sezione dedicata del sito internet, accessibile anche ai soggetti esterni; affissione nei luoghi di lavoro; comunicazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner, anche mediante la clausola contrattuale di cui all'Appendice; informativa sull'esistenza delle misure di sostegno degli enti del Terzo settore; comunicazione degli aggiornamenti.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento di dati personali connesso alla gestione delle segnalazioni è effettuato da PLT Costruzioni S.r.l., in qualità di titolare del trattamento, in conformità al GDPR, al Codice privacy e all'art. 13 del Decreto, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR. In sintesi:

- la base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il titolare (art. 6, paragrafo 1, lettera c, del GDPR, in relazione al Decreto);
- sono autorizzati al trattamento, ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy, esclusivamente il Gestore, il Sostituto del Gestore, il Facilitatore designato — per il solo percorso di confronto

preliminare — e gli eventuali componenti della struttura di supporto, tutti destinatari di specifiche istruzioni e di formazione anche in materia di protezione dei dati;

- il fornitore della Piattaforma è nominato responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR, con apposito contratto;
- i dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente (principio di minimizzazione);
- l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR può essere ritardato, limitato o escluso, con comunicazione motivata e resa senza ritardo, ai sensi dell'art. 2-undecies del Codice privacy, qualora dall'esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- la Società ha effettuato, prima dell'inizio del trattamento, la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA), nella quale sono documentate e giustificate le scelte relative agli strumenti e alle misure adottate, e ha integrato il registro delle attività di trattamento.

Conservazione. Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al loro trattamento e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione (art. 14 del Decreto). Decorso tale termine, i dati sono cancellati — anche mediante la cancellazione automatica operata dalla Piattaforma —, non essendo l'anonimizzazione sostitutiva della cancellazione. Restano conservabili gli atti dei procedimenti disciplinari, giudiziari o amministrativi eventualmente conseguiti alla segnalazione, secondo i rispettivi termini.

Per ogni ulteriore dettaglio si rinvia all'informativa autonoma sul trattamento dei dati personali resa ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, pubblicata nella sezione whistleblowing del sito internet della Società e sulla Piattaforma.

13. DOTAZIONE FINANZIARIA

La Società ha stanziato, per l'istituzione e il funzionamento del canale interno di segnalazione — ivi compresi i costi della Piattaforma, della formazione e della consulenza specialistica —, una dotazione finanziaria pari ad € 2.450,00.

14. COINVOLGIMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

In conformità all'art. 4, comma 1, del Decreto e alle Linee Guida ANAC n. 1/2025, la Società ha reso alle rappresentanze e alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 un'informativa scritta preventiva rispetto alla delibera di adozione e aggiornamento del presente Regolamento, avente ad oggetto le caratteristiche del canale, il soggetto gestore, le garanzie di riservatezza e il trattamento dei dati personali, con invito a far pervenire osservazioni entro un termine congruo e con disponibilità all'incontro. Dell'avvenuta informativa è conservata evidenza agli atti della Società.

La Società si impegna a rinnovare l'informativa preventiva alle organizzazioni sindacali in occasione di ogni modifica sostanziale del canale o della presente procedura.

15. RIFERIMENTI NORMATIVI

Costituiscono il quadro di riferimento del presente Regolamento:

- Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019;
- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

- Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificata dalla delibera n. 479 del 26 novembre 2025;
- Linee Guida ANAC n. 1/2025 in materia di canali interni di segnalazione, approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025;
- D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni (da ultimo: legge n. 82/2025; legge n. 132/2025; d.l. n. 116/2025, conv. legge n. 147/2025; d.lgs. n. 211/2025);
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice privacy), in particolare artt. 2-quaterdecies, 2-undecies, 113 e 114;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, artt. 4, 7 e 8; d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 10; art. 2113, comma 4, c.c.;
- MOG 231, Codice Etico, Regolamento dell'Organismo di Vigilanza e Sistema disciplinare della Società.

16. CRONOLOGIA DELLE REVISIONI

Revisione	Data	Descrizione	Approvazione
Rev. 00	22.12.2025	Prima adozione della Politica in materia di Segnalazioni (Whistleblowing) e nomina del Gestore	Consiglio di Amministrazione
Rev. 01	21 luglio 2026	Adeguamento alle Linee Guida ANAC n. 1/2025 (delibera n. 478 del 26.11.2025) e alla delibera n. 479 del 26.11.2025, di modifica delle Linee Guida di cui alla delibera n. 311/2023	Consiglio di Amministrazione

17. FIRME

Letto, confermato e sottoscritto.

Redazione — Avv. Sabrina Molinar Min (Studio Legale SMM)

Approvazione ed emissione — per il Consiglio di Amministrazione di PLT Costruzioni S.r.l.

Ing. Luca Oliviero Angelo Torriglia — Presidente e Amministratore Delegato

Data e luogo: _____

APPENDICE — CLAUSOLA CONTRATTUALE WHISTLEBLOWING

Testo della clausola da inserire nei contratti stipulati dalla Società con fornitori, consulenti, collaboratori e partner:

«La Parte Contraente dichiara di essere a conoscenza della normativa vigente in materia di Whistleblowing (D.Lgs. n. 24/2023) e si impegna a rispettare le procedure di segnalazione adottate dalla Società con delibera/provvedimento del..., reperibile all'indirizzo.....

La Parte Contraente garantisce la massima riservatezza sull'identità dei segnalanti e si astiene dal porre in essere, direttamente o indirettamente, qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio.

L'inosservanza dei suddetti obblighi costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà la Società a risolvere il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo il risarcimento del maggior danno.»

Nella compilazione della clausola, i campi relativi alla delibera/provvedimento e all'indirizzo di pubblicazione sono valorizzati con gli estremi della delibera del Consiglio di Amministrazione di adozione della revisione vigente del presente Regolamento e con l'indirizzo della sezione whistleblowing del sito www.plt.eu.