

PROCEDURA WHISTLEBLOWING



Rev. n.	Causale	Data	Approvata da
00	Prima emissione	30/12/2025	Direzione

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 2 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

Sommario

1. Adozione e revisioni	3
2. Definizioni	3
3. Riferimenti normativi	4
4. Finalità	5
5. Ambito di applicazione	5
6. Adozione e diffusione	5
7. Principi di riferimento	5
8. Soggetti coinvolti	6
9. Responsabilità e ruoli	6
9.1. Direzione	6
9.2. Gestore delle segnalazioni	7
10. Riservatezza	8
11. Oggetto della segnalazione	10
12. Canali di segnalazione	12
12.1 Canale interno di segnalazione	12
12.2 Canale esterno	12
12.3 Divulgazione pubblica	13
14. Perdita del diritto alle tutele previste in materia di protezione dei segnalanti	16
15. Divieto di ritorsione o discriminazione	16
16. Trattamento dei dati	17
17. Monitoraggio del rispetto della presente procedura e conservazione della documentazione	18
18. Registrazione ed archiviazione	19

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 3 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

1. Adozione e revisioni

Il presente documento è stato approvato e sottoscritto dalla Direzione della Società Dimer Carta S.r.l. in conformità e in attuazione delle previsioni di cui alla normativa vigente in materia di gestione delle segnalazioni e protezione dei segnalanti come previsto dal D.lgs. 24/2023 e dalle Linee guida in materia (da ultimo, Linee guida n. 1/2025 "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione" approvate da ANAC con delibera n. 478 del 26/11/2025 e pubblicate a dicembre 2025).

L'azienda si riserva di apportare ogni eventuale revisione anche alla luce di eventuali successivi cambiamenti del contesto normativo e/o organizzativo aziendali che dovessero sopraggiungere, nonché in considerazioni di azioni di implementazione e miglioramento del canale interno adottato e della presente procedura. Il presente documento viene reso disponibile e pubblicato sul sito web www.dimercarta.it e messo a disposizione nella bacheca aziendale.

2. Definizioni

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Gestore della Segnalazione: chi riceve e si fa carico della gestione dell'istruttoria della segnalazione

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; dirigenti; quadri direttivi).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Persone correlate: Persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il segnalante.

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione anonima: qualora le generalità del segnalante non siano esplicitate né altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: qualora il segnalante sollevi apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna

Segnalazione riservata: qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un soggetto terzo. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Società: il soggetto giuridico che detiene ed emette la procedura;

Soggetti segnalanti: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 4 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

Soggetti Terzi: controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti, ecc.) con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) di seguito riportati;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) 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;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

La protezione riconosciuta ai sensi del D.lgs. 24/2023 è inoltre applicabile alle persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del Libro II del Codice penale (Delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione Europea), nonché dell'art. 12, comma 1-bis del D.lgs. 286/1998 recante disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

Whistleblowing: l'azione di segnalazione di violazioni da parte del Segnalante.

3. Riferimenti normativi

- D. Lgs. 24/23 - Attuazione della direttiva europea 1937/19 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 e modificate con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025;
- Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione approvate con Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025;
- Regolamento (UE) 2016/679 - 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati
- D. Lgs 196/2013 e ss.mm.ii. - Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 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

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 5 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

4. Finalità

La presente Whistleblowing Policy (di seguito la “Policy”), adottata da Dimer Carta S.r.l., soggetta all’applicazione della disciplina in materia di tutela dei segnalanti di cui al D.lgs. 24/2023 (di seguito identificata con il termine la “Società”), stabilisce la procedura per effettuare una Segnalazione relativa a violazioni, le linee guida per gestire le Segnalazioni e gli standard di protezione per i Segnalanti, i Facilitatori (ove previsti) e le Persone Correlate. La Policy garantisce inoltre i principi di riservatezza, protezione dell’anonimato e divieto di ritorsione, in conformità con le normative applicabili. Le disposizioni di questa Policy non pregiudicano né limitano in alcun modo il diritto o l’obbligo, come eventualmente definiti dalla normativa applicabile, di segnalazione alle autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti nei Paesi dove opera la Società e/o a qualsiasi organo di controllo istituito presso la Società. Questa Policy è rivolta a tutti i Destinatari come definiti nel presente documento e si applica alla Società, fatte salve eventuali leggi locali specifiche disciplinanti il tema in oggetto che siano in contrasto con la stessa. La Policy è redatta conformemente alle normative indicate al par. 3.

5. Ambito di applicazione

La presente normativa si applica ai Destinatari, ossia:

- Soci;
- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale o al sindaco unico (ove nominati/o);
- Società di revisione o revisore;
- Dipendenti, inclusi ex dipendenti e candidati in fase di selezione;
- Collaboratori (liberi professionisti, consulenti, volontari, stagisti ecc.);
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo o comunque agiscano conformandosi alle indicazioni o sottoponendosi alla direzione della stessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- Coloro che, pur esterni all’organizzazione aziendale, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per o con la Società (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici, mandatari, agenti e procacciatori, ecc.);
- Comunità locali e membri delle organizzazioni della società civile (es. ONG);
- Qualsiasi terzo affiliato o collegato o a qualsiasi titolo connesso ai soggetti sopra menzionati;
- Più in generale, qualsiasi *stakeholder* della Società.

6. Adozione e diffusione

La presente procedura è approvata dalla Direzione della Società che ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in formato elettronico:

- nella Intranet aziendale, se attiva;
- nel sito internet aziendale alla sezione dedicata “whistleblowing”,
- nella bacheca aziendale,

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

7. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne, e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 6 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	--

La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni, e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, nonché ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, e sull'identità del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

8. Soggetti coinvolti

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- componenti degli Organi Sociali;
- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici);
- tutti i soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente procedura, come definiti al par. 5.

9. Responsabilità e ruoli

9.1. Direzione

Le responsabilità del processo sono demandate alla Direzione che mette a disposizione le risorse necessarie per:

- garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con gli standard di sicurezza/riservatezza dalla stessa definiti e valutati come adeguati;
- monitorare la funzionalità dei canali di comunicazione e il rispetto e l'adeguatezza della presente procedura;
- adottare le azioni e le misure che si rendono necessarie a seguito delle risultanze dell'istruttoria del gestore;
- mettere a disposizione idoneo canale di gestione delle segnalazioni conforme alla normativa vigente;
- approvare gli atti interni funzionali a disciplinare la gestione delle segnalazioni;
- individuare una o più figure idonee ad assumere il ruolo di gestore delle segnalazioni;
- mettere a disposizione del gestore le risorse necessarie per la gestione dell'istruttoria;
- disporre le attività funzionali alla diffusione e formazione della disciplina in materia di whistleblowing.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 7 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	--

9.2. Gestore delle segnalazioni

La gestione delle segnalazioni è affidata a un soggetto esterno all'ente che si configura in posizione autonoma rispetto allo stesso in quanto in capo allo stesso devono sussistere ed essere garantiti requisiti di:

- imparzialità – il gestore deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte; ogni tentativo di condizionamento o ogni richiesta di favoritismo sono considerati una violazione del Modello organizzativo e devono essere comunicati dal Gestore all'organo dirigente; l'accettazione di qualsiasi promessa, denaro o utilità comunque denominata o comunque seguito a richieste di favoritismo, anche a titolo del tutto gratuito, è una violazione del Modello da parte del Gestore ed è parimenti oggetto di segnalazione;
- indipendenza – il gestore deve essere un soggetto in grado di svolgere le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione senza interferenze, ossia in autonomia operativa e valutativa;
- riservatezza – il gestore si impegna per assicurare che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possano essere rivelate se non alle condizioni previste dalla normativa vigente e dalla procedura in materia di whistleblowing adottate dall'azienda.

Alla data di approvazione del Modello 231 e dell'aggiornamento della presente procedura, la figura di gestore è individuata in soggetto monocratico identificato nella figura dell'Organismo di Vigilanza. Resta fermo che l'Organo dirigente può riservarsi di assegnare tale ruolo a figura diversa, ovvero a un soggetto di carattere collegiale, nel rispetto di quanto previsto dal presente paragrafo in termini di requisiti e conflitti di interesse. In tale caso, il presente documento e la procedura adottata in merito saranno debitamente modificati in modo da metterne a conoscenza i segnalanti.

Requisiti del gestore

Il gestore è individuato in soggetto dotato degli elementi conoscitivi e delle competenze per una efficace gestione delle segnalazioni. Il gestore, pertanto, deve essere dotato di buone conoscenze in campo giuridico, etico e dell'integrità e formato in materia di whistleblowing e trattamento dei dati personali. Il Gestore, una volta nominato, deve essere posto nelle condizioni di conoscere l'organizzazione e il funzionamento dell'ente ed il relativo organigramma. Lo stesso dovrà inoltre essere adeguatamente informato/formato in ordine alle funzionalità del canale interno adottato dall'ente.

Incompatibilità e Conflitti di interesse

In ragione di quanto sopra, la presenza di eventuali conflitti di interessi è causa di inidoneità del Gestore: l'assenza dei medesimi è verificata mediante apposita dichiarazione da rendersi prima della nomina.

In caso di conflitti di interesse di ordine generale assunto (anche sul piano del mero monitoraggio del canale interno) allo svolgimento del ruolo che dovessero sopraggiungere, il Gestore è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organo dirigente affinché provveda all'individuazione di un nuovo gestore.

In ragione di quanto sopra, costituiscono preclusione all'assunzione dell'incarico di gestore delle segnalazioni ovvero impedimento alla relativa continuazione (in caso di sopravvenienza), le seguenti condizioni:

- assunzione di altre cariche interne all'azienda tali da comportare l'attribuzione di poteri in ordine ai provvedimenti e/o comunque azioni da adottarsi a seguito dell'istruttoria o comunque il ruolo di datore di lavoro, ovvero la carica di componente del consiglio di amministrazione, procuratore, delegato o agente;
- essere coniugato ovvero essere parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione ovvero essere convivente o commensale abituale di uno dei soggetti di cui sopra; l'incompatibilità sussiste anche nel caso in cui i legami suindicati siano riferiti al coniuge.

Pur essendo individuato in una figura esterna all'organizzazione aziendale ed a fronte della verifica preliminare in ordine all'assenza di condizioni che precludono per definizione l'assunzione dell'incarico di gestore non può escludersi che, in determinate circostanze, il gestore possa versare in ipotesi di conflitto di interesse. Ciò può avvenire, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il gestore:

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 8 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	--

- sia anche il segnalante,
- sia una persona coinvolta o comunque interessata dalla segnalazione,
- abbia un qualche interesse correlato all'oggetto della segnalazione o in altra questione legata alla stessa avente essenzialmente oggetto analogo,
- è parente o coniuge fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione o è convivente o commensale abituale di uno dei soggetti coinvolti nella segnalazione; tale conflitto si può verificare anche nel caso in cui tale situazione si verifichi in capo al coniuge del gestore;
- ha dato consiglio o prestato patrocinio o assistenza in passato a favore di una delle parti coinvolte nella segnalazione a meno che non siano trascorsi almeno due anni da tale circostanza; tale termine non si applica e sussiste una incompatibilità assoluta nel caso in cui l'oggetto della segnalazione sia affine o comunque collegato a quanto oggetto della prestazione a suo tempo svolta;
- altri casi in cui il gestore, sulla base delle circostanze del caso concreto, ritiene possano sussistere una o più circostanze tali da generare un possibile o anche solo astratto pregiudizio all'imparzialità dell'istruttoria (es. situazioni di convenienza, vantaggio ecc.).

Il Gestore nei suddetti casi ha il diritto-dovere di manifestare la sussistenza di un conflitto di interessi o di un possibile rischio di insorgenza di tale conflitto, dandone comunicazione tempestiva e astenendosi da qualsiasi attività, fatta salva la comunicazione di conferma del ricevimento della segnalazione stessa. La mancata comunicazione del conflitto di interessi costituisce violazione del Modello ed è fonte di responsabilità disciplinare.

Sostituto del gestore

Per assicurare la corretta e imparziale gestione delle situazioni di conflitto che possono verificarsi in relazione a puntuali segnalazioni senza che sussista il rischio di ulteriori conflitti e/o di ritardi nella gestione delle stesse, l'azienda ha già provveduto ad individuare un sostituto del gestore che abbia i requisiti idonei per lo svolgimento dell'incarico e soggetto ai medesimi obblighi di riservatezza allo stesso correlati.

Il sostituto può essere chiamato a intervenire anche in caso di assenza o impedimento del gestore superiore a sette giorni.

La precostituzione anche del gestore sostituto contiene di garantire una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione. Nel caso in cui anche il gestore sostituto versasse in conflitto di interessi, anche quest'ultimo dovrà darne comunicazione all'Organo dirigente, senza fornire allo stesso alcuna informazione circa i contenuti della segnalazione. L'Organo dirigente, in tal caso, assegnerà la gestione della segnalazione ad un organo collegiale che possa garantire l'imparzialità, l'autonomia e l'indipendenza nella gestione della segnalazione assicurando il rispetto dei tempi istruttori previsti per legge. Rispetto ai componenti di tale collegio, si applicano le stesse regole in tema di incompatibilità e conflitti di interesse previsti dal presente documento.

In ogni caso, la sostituzione del gestore sarà comunicata al segnalante tramite il canale interno adottato dall'azienda.

10. Riservatezza

Segnalazioni non anonime

Il Gestore non potrà in alcun modo riferire l'identità del segnalante, né tantomeno comunicare informazioni o indizi tali da far risalire allo stesso, fatto salvo quanto previsto dalla legge e dalla presente procedura e i casi in cui sia la persona segnalante spontaneamente decida spontaneamente di autorizzare la rivelazione della propria identità o sia la medesima a farlo.

Si ricorda che segnalazioni a contenuto calunnioso o diffamatorio comportano la perdita del diritto di protezione previsto in materia whistleblowing e, in conseguenza, anche il venir meno degli obblighi di riservatezza.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 9 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	--

Nel caso in cui la segnalazione dia luogo all'accertamento di illeciti procedibili d'ufficio nei confronti della direzione aziendale o dei soggetti comunque deputati alla scelta in ordine alle azioni da intraprendere a seguito della valutazione circa la fondatezza della segnalazione, qualora si renda necessario, il gestore potrà trasmettere quanto pervenuto, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione, alle Autorità giudiziarie competenti per le corrispondenti attività, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa whistleblowing. In tale circostanza, si rappresenta che l'Autorità giudiziaria potrebbe richiedere successivamente la comunicazione dell'identità del segnalante: in tal caso, il gestore dovrà fornire tale indicazione, dandone comunicazione alla persona segnalante. Si ricorda che, nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale¹.

Segnalazioni anonime

Sono "anonime" le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante. L'azienda ammette la possibilità di presentare segnalazioni completamente anonime esclusivamente tramite il canale interno dedicato, a condizione che queste siano comunque adeguatamente circostanziate in modo da consentire in ogni caso l'applicazione di quanto previsto dalla presente procedura.

Si ricorda che nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata ed ha subito ritorsioni, si applicano le stesse misure di protezione previste per i segnalanti che abbiano deciso sin dall'inizio di comunicare la propria identità.

Le segnalazioni anonime ricevute sono conservate secondo quanto previsto nella presente procedura, rendendo possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante o chi ha sporto denuncia comunichi di aver subito misure ritorsive a causa della segnalazione o denuncia.

Si rappresenta che, in caso di segnalazione anonima, l'istruttore può chiedere al segnalante di fornire i propri dati identificativi se li ritiene elementi determinanti a circostanziare e valutare la segnalazione. In tal caso, il segnalante sarà comunque soggetto alle tutele previste in materia di whistleblowing. Ove l'identità suddetta non fosse comunicata, e tale circostanza pregiudicasse la possibilità di procedere utilmente alla valutazione della segnalazione, la stessa sarà archiviata dandone comunicazione al segnalante tramite il canale di segnalazione.

Comunicazione dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante è soggetta a obblighi di riservatezza sin dal ricevimento della segnalazione e per tutta la relativa gestione. Nel caso in cui, per l'utile svolgimento dell'istruttoria, il gestore debba rivolgersi a uffici interni o a figure esterne all'ente, tali soggetti sono espressamente autorizzati a trattare i dati ai sensi degli articoli 29 e 32 del Reg. 679/2016 UE e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 196/2003 e saranno sottoposti ai medesimi obblighi di riservatezza. Sono da considerarsi autorizzati gli uffici e le persone interne che possono contribuire all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione e a valutarne la consistenza e veridicità, nonché eventuali soggetti terzi che dovessero essere chiamati a contribuire e supportare la gestione dell'istruttoria secondo quanto previsto dalla presente procedura. L'identità della persona segnalante o qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi tale identità non sarà comunicato a tali soggetti se non ove strettamente necessario per le finalità suddette: in tale caso, comunque, gli stessi saranno chiamati al rispetto degli obblighi di riservatezza già contemplati dalla presente procedura.

¹ Art. 329 c.p.p. *Obbligo del Segreto*.

1. Gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria, le richieste del pubblico ministero di autorizzazione al compimento di atti di indagine e gli atti del giudice che provvedono su tali richieste sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

2. Quando è strettamente necessario per la prosecuzione delle indagini, il pubblico ministero può, in deroga a quanto previsto dall'articolo 114, consentire, con decreto motivato, la pubblicazione di singoli atti o di parti di essi. In tal caso, gli atti pubblicati sono depositati presso la segreteria del pubblico ministero.

3. Anche quando gli atti non sono più coperti dal segreto a norma del comma 1, il pubblico ministero, in caso di necessità per la prosecuzione delle indagini, può disporre con decreto motivato:

a) l'obbligo del segreto per singoli atti, quando l'imputato lo consente o quando la conoscenza dell'atto può ostacolare le indagini riguardanti altre persone;
b) il divieto di pubblicare il contenuto di singoli atti o notizie specifiche relative a determinate operazioni.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 10 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Diversamente, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, della procedura e delle informazioni comunicate anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Si ricorda che quanto previsto in materia di riservatezza e protezione del segnalante non si applica nei casi in cui vengono meno le condizioni per la stessa (vedasi oltre al par. 12).

Contenuto delle segnalazioni

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

Nell'ambito della segnalazione delle violazioni, la società riconosce la tutela dei dipendenti nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, a condizione che tale rivelazione avvenga solo ed esclusivamente nei confronti del Gestore e comunque nei limiti di quanto strettamente funzionale allo scopo della segnalazione.

11. Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, dalla Legge 146/06, nonché le violazioni come tali definite dal D.lgs. 24/2023 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, ove adottati, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Si ricorda che sono oggetto di segnalazione tutte le azioni o omissioni, inclusi i corrispondenti tentativi, anche se non andati a buon fine, che

a) costituiscano o possano costituire una violazione, o un'induzione ad una violazione oppure vanifichino l'oggetto o la finalità:

- di leggi e altre normative applicabili, a tutti i livelli (internazionale, nazionale, regionale, locale), fatte salve eventuali limitazioni specifiche definite dalla normativa applicabile localmente (si veda il D. Lgs. 24/2023, art. 1 "Ambito di applicazione oggettivo");
- dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico della Società, nei Principi di Comportamento della Società e nelle altre procedure della Società in materia di anticorruzione, se adottati;
- del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, al Codice etico e al Codice disciplinare adottati dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/01, delle Policy e delle Procedure della Società e dei principi di controllo interno, se o adottati; e/o

b) costituiscano o possano costituire illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

c) causino o possano causare qualsiasi tipo di danno (per esempio economico, ambientale, di sicurezza o reputazionale) alla Società, ai suoi dipendenti e a terzi, quali ad esempio, fornitori, clienti, partner commerciali o la comunità esterna; e/o

d) siano identificate come pertinenti dalle normative applicabili che disciplinano la segnalazione di violazioni delle disposizioni normative.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 11 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	-------------------------------------	---

- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società;
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali ove adottati;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo), ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Sebbene la Società ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate, anche eventualmente a seguito di eventuali integrazioni fornite successivamente spontaneamente e/o su richiesta del Gestore delle segnalazioni.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

I Destinatari che vengano a conoscenza di Violazioni sono incoraggiati a segnalare i fatti, gli eventi e le circostanze correlate tempestivamente, in buona fede e a condizione di avere motivi fondati di ritenere che tali informazioni siano vere. Le Segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano la verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati. Se possibile e quando noto al Segnalante, la Segnalazione deve includere:

- nome del Segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori comunicazioni; tuttavia, le Segnalazioni possono anche essere presentate in forma anonima, e la Società garantisce ai Segnalanti che decidano di non rivelare la propria identità mezzi adeguati a monitorare le loro Segnalazioni nel rispetto del loro anonimato, in particolare tramite il canale interno telematico adottato;
- una descrizione dettagliata degli eventi che si sono verificati (ivi compresi data e luogo) e come il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale legge, regolamento interno, ecc. si ritiene sia stato/a violato/a;
- il nominativo e il ruolo della/e Persona/e Segnalata/e o le informazioni che consentono di identificarla/e;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altri soggetti che possano riferire sugli eventi segnalati;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 12 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

La documentazione verrà conservata e trattata secondo le leggi applicabili, come specificato anche nel punto "Trattamento dei dati personali".

Non possono essere oggetto della Segnalazione 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 o contabile 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 (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).

12. Canali di segnalazione

12.1 Canale interno di segnalazione

Dimer Carta S.r.l. si è dotata di un canale interno informatico per il ricevimento delle segnalazioni. Lo stesso è accessibile sia tramite il link disponibile nella sezione del sito web aziendale dedicata al whistleblowing.

Forma delle segnalazioni

Tramite il canale telematico di cui sopra è possibile procedere a sottoporre al gestore una segnalazione tramite una delle seguenti modalità:

- a) segnalazione scritta: per supportare il segnalante nella sottoposizione di una segnalazione che possa recare gli elementi essenziali ai fini di un'utile valutazione della stessa, il canale reca un questionario che consente di raccogliere gli stessi;
- b) segnalazione orale: per il tramite del canale telematico, è possibile richiedere di sottoporre oralmente una segnalazione. Per farlo, è sufficiente aprire una segnalazione e, nel questionario, richiedere di avvalersi di tale possibilità tramite un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni.
L'incontro si terrà in un luogo concordato tra il segnalante e il Gestore, i quali potranno a tal fine interloquire sempre tramite la piattaforma, ovvero tramite il metodo di contatto alternativo che il segnalante potrà liberamente indicare (e-mail, numero di telefono o altro). Il gestore si metterà a disposizione per lo svolgimento di tale incontro entro un termine ragionevole. L'incontro potrà avvenire in uno spazio esterno rispetto alla sede aziendale ovvero anche internamente alla stessa, a condizione che in ogni caso sia garantita la riservatezza della persona segnalante e del contenuto della segnalazione. Durante l'incontro, il gestore potrà richiedere di procedere, previo consenso della persona segnalante, alla registrazione dell'incontro, ovvero redigere un verbale che sarà riletto per verifica ed eventuali rettifiche prima dalla persona segnalante prima della sottoscrizione. Resta fermo che il gestore, nel corso dell'istruttoria, potrà riservarsi di ricontattare il segnalante tramite i canali dallo stesso accettati per richiedere integrazioni e/o ulteriori informazioni. D'altra parte, il segnalante potrà fornire anche spontaneamente ulteriori informazioni rispetto alla segnalazione.

12.2 Canale esterno

In conformità anche all'intento del Legislatore, l'azienda incoraggia e raccomanda il ricorso al canale interno di segnalazione in quanto più prossimo all'origine delle possibili questioni oggetto di segnalazione: tale circostanza consente infatti una più efficace prevenzione e un pronto accertamento delle violazioni, attività che passano attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti maggiormente vicini all'origine delle violazioni stesse.

Tuttavia, il segnalante può decidere di effettuare una segnalazione non avvalendosi del suddetto canale ma rivolgendosi, con una segnalazione esterna, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) se sussiste una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o non conformità del canale;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 13 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	--

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Tale canale è accessibile dal sito internet dell'Autorità: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

12.3 Divulgazione pubblica

In presenza delle condizioni di seguito elencate, il soggetto può anche fare ricorso alla divulgazione pubblica, attraverso la quale l'informazione diventa di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- b) la persona segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

12.4 Segnalazioni inviate per errore con modalità differenti dal canale interno o a soggetti diversi da quelli individuati e autorizzati dall'azienda

Nel caso in cui il segnalante invii per errore una segnalazione con modalità diverse rispetto al canale interno adottato, l'azienda si impegna a garantire, per quanto possibile in base al suddetto errore, la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati degli interessati.

Si rappresenta che, ove la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso da quello individuato ed autorizzato dall'azienda, o con modalità diverse rispetto al canale suddetto, per essere trattata come "segnalazione whistleblowing", il segnalante dovrà dichiarare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing (ossia specificando che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni) ovvero, in carenza di tale dichiarazione, tale volontà sarà ritenuta esistente solo se effettivamente desumibile dalla segnalazione (es. per l'utilizzo di modulistica reperita altrove in materia di whistleblowing, per richiamo alla normativa in materia, per richiesta espressa di protezione contro eventuali ritorsioni o per manifestato timore di ritorsioni).

In carenza di quanto sopra, la segnalazione sarà considerata quale segnalazione ordinaria e trasmessa agli uffici competenti interni, dandone contestualmente comunicazione al segnalante.

Se invece la segnalazione può essere considerata come segnalazione whistleblowing, la stessa è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al gestore, dandone comunicazione al segnalante. In tal caso, il Gestore potrà procedere ad aprire sul canale interno la segnalazione, inserendovi i corrispondenti elementi. In tal caso, al segnalante sarà trasmesso il codice univoco rilasciato dal portale per accedere alla propria segnalazione. Una volta comunicato, lo stesso sarà cancellato immediatamente dal Gestore e pertanto lo stesso non potrà in alcun modo essere nuovamente richiesto dal segnalante.

13. Procedura di gestione delle segnalazioni

Ricevimento della segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è il Gestore.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 14 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

Il Gestore delle Segnalazioni, ricevuta la segnalazione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di presentazione della segnalazione stessa. Tale comunicazione è rilasciata tramite la piattaforma informatica adottata.

Esame preliminare della segnalazione ricevuta

Il Gestore verifica in via preliminare se la segnalazione rientri o meno nel campo di applicazione oggettivo e soggettivo in materia whistleblowing (vedasi sopra).

Se i suddetti requisiti manchino, e la segnalazione dunque non sia qualificabile come “whistleblowing”, il gestore potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno che la tratterà come una segnalazione ordinaria che potrà essere valutata da altri uffici aziendali competenti, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

Delle segnalazioni palesemente infondate o comunque non pertinenti il Gestore informa periodicamente la Direzione in ordine alle azioni intraprese ed alla relativa gestione, anche al fine di valutare eventuali proposte per la sensibilizzazione, anche tramite iniziative formative, in ordine al processo relativo alle segnalazioni.

Fase 2: Se ad un esame preliminare la segnalazione pare rientrare nel campo di applicazione whistleblowing, il gestore procede a valutare che la segnalazione:

- si basi su fatti sufficientemente precisi (indicando le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione);
- contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuta a conoscenza dei fatti;
- contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del gestore.

In carenza totale o parziale di quanto sopra, il Gestore potrà richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione, formulando richiesta in tal senso al segnalante sempre per il tramite del canale interno. Affinché siano rispettati i tempi previsti per la gestione delle segnalazioni, il Gestore potrà assegnare un termine massimo per fornire le integrazioni e delucidazioni richieste, pertanto, si invitano i segnalanti a monitorare lo stato della segnalazione tramite il canale dedicato (fatti salvi i casi in cui la persona segnalante non abbia indicato, tramite il canale, altri mezzi tramite i quali desidera essere contattato/a). Laddove non siano fornite le integrazioni e delucidazioni suddette, il gestore potrà archiviare la segnalazione, fornendo alla persona segnalante la motivazione della decisione.

Istruttoria e accertamento della segnalazione

Superata positivamente la fase di delibazione preliminare, il gestore può procedere con la celebrazione dell'istruttoria, la quale implica nell'effettuare tutte le verifiche, analisi e valutazioni funzionali a esaminare la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

L'attività di accertamento viene svolta tenuto conto del contenuto della segnalazione e pertanto, ad esempio, potrà comportare:

- direttamente l'acquisizione dalla persona segnalante degli elementi informativi necessari,
- il coinvolgimento di altre strutture interne all'azienda o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso sottoposto (es. tramite audizione), debitamente autorizzati ai sensi degli artt. 29 e 32 Reg. 679/16 e art. 2 quaterdecies D.lgs. 196/2003.

Nel caso di coinvolgimento di soggetti diversi dal segnalante, deve essere prestata attenzione a garantire la riservatezza di quest'ultimo/a. A tal fine, il gestore non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente già condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità della persona segnalante, nel rispetto del principio di minimizzazione e limitazione delle finalità. Ciò, fatto salvo il caso in cui conoscere l'identità del segnalante sia necessario per consentire a questi ultimi di contribuire utilmente alla

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 15 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

gestione dell'istruttoria. Nel caso, i soggetti terzi coinvolti saranno chiamati a sottoscrivere un accordo scritto (non disclosure agreement) con i quali gli stessi si impegnano a garantire la riservatezza in ordine a quanto appreso in occasione dell'istruttoria e/o comunque a tutelare l'identità del segnalante.

Esito dell'istruttoria

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- a) archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;
- b) rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti.

Nel caso sub b), si precisa che al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

Riscontro alla persona segnalante

Il gestore comunica alla persona segnalante gli esiti dell'istruttoria della segnalazione che possono essere: l'archiviazione; la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione; trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, secondo le proprie competenze.

Il riscontro deve essere fornito 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. Si informa che il riscontro può essere meramente interlocutorio, in quanto possono essere comunicate le informazioni relative alle attività che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti saranno comunque comunicati alla persona segnalante.

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella Segnalazione costituiscano una violazione, il Gestore ne informerà la Direzione della Società riferendo degli esiti dell'istruttoria e quest'ultima valuterà, eventualmente anche in accordo con le altre funzioni aziendali competenti, se e quando le informazioni contenute nella Segnalazione debbano essere sottoposte alle autorità giudiziarie competenti, anche in base alla normativa applicabile. Il Gestore delle Segnalazioni è quindi incaricato di verificare la Segnalazione e di condurre un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, proporzionalità e riservatezza nei confronti del Segnalante, della Persona Segnalata e di tutte le parti coinvolte nella Segnalazione. Non spetta al soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti, determinazioni e/o azioni adottati dall'ente oggetto di segnalazione. Per questo, il riscontro dà atto degli esiti dell'istruttoria: l'archiviazione; la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione; trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, secondo quanto di competenza.

Durante l'indagine il Gestore delle segnalazioni può chiedere al Segnalante di fornire ulteriori informazioni a supporto, necessarie e proporzionate; il Segnalante ha diritto di completare o correggere le informazioni fornite, nel rispetto del principio di buona fede. Il Gestore delle Segnalazioni può anche condurre colloqui o richiedere informazioni ad altre persone che possono essere a conoscenza degli eventi segnalati.

Durante tutto il processo di gestione della segnalazione, sarà possibile mantenere aperta la comunicazione con il gestore tramite il canale interno ovvero tramite gli altri mezzi che il segnalante vorrà indicare per essere ricontattato (da indicarsi sempre per il tramite della piattaforma o, in caso di segnalazione orale, nel corso dell'incontro diretto). Il segnalante ha il diritto di completare o correggere le informazioni fornite, sempre nel rispetto del principio di buona fede. Si ricorda che durante l'istruttoria il Gestore può richiedere al Segnalante di fornire ulteriori informazioni necessarie per la celebrazione della stessa. Per tali motivi, si raccomanda vivamente i segnalanti di conservare adeguatamente le credenziali necessarie per accedere alla propria segnalazione e interloquire con il Gestore: come ricordato anche durante l'uso del canale, le credenziali sono strettamente personali e, in caso di smarrimento, non potranno in alcun modo essere fornite nuovamente, neanche dal Gestore delle segnalazioni e il segnalante dovrà pertanto procedere, per continuare a fruire della protezione delle comunicazioni tramite il canale interno, a effettuare una nuova segnalazione. In tale ultimo caso, si richiede di indicare che la segnalazione è correlata ad altra precedente indicandone i contenuti e possibilmente la data di trasmissione, così che il Gestore possa riunire le attività istruttorie in un unico procedimento.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 16 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

14. Perdita del diritto alle tutele previste in materia di protezione dei segnalanti

Le tutele di cui al D.lgs. 24/2023 non si applicano quando, al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o comunque denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo previsto dalla disciplina whistleblowing e dalla presente procedura.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste a favore del segnalante non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare. Le misure adottate in tal senso non possono considerarsi pertanto atti ritorsivi. Sono fatte salve le azioni che il soggetto vittima della calunnia o della diffamazione potrà in ogni caso intraprendere per la tutela dei propri diritti.

Si ricorda inoltre che ANAC applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 euro a 2.500 euro per segnalazioni calunniose o diffamatorie, a meno che il segnalante non sia già stato condannato, anche in primo grado, per i medesimi illeciti.

Quanto sopra si applica anche nei casi di segnalazioni anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata

15. Divieto di ritorsione o discriminazione

L'organizzazione condanna ogni forma di ritorsione e/o discriminazione nei confronti dei segnalanti.

Costituiscono ritorsioni, ove gli stessi siano attuati a causa della segnalazione, i seguenti atti/fatti/comportamenti:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 17 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

La Società si impegna a eliminare e comunque a compensare gli effetti di qualsiasi ritorsione ai danni dei segnalanti. Le ritorsioni costituiscono una violazione della presente policy e come tali sono fonte di responsabilità disciplinare.

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione riferisce i fatti al Gestore della Segnalazione che, valutata la sussistenza degli elementi presupposti, segnala l'ipotesi di discriminazione alla Direzione, affinché adotti i provvedimenti necessari per porre rimedio alle conseguenze della discriminazione, nonché i provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore del comportamento ritorsivo/discriminatorio.

Laddove il comportamento ritorsivo/discriminatorio sia realizzato dalla Direzione, il Gestore procede alla segnalazione di tale circostanza al Presidente del C.d.A., affinché adotti le misure conseguenti a tutela del segnalante, nonché i provvedimenti disciplinari a carico dell'Amministratore stesso. Nel caso in cui il comportamento sia posto in essere dalla Direzione nella persona del Presidente, né dà segnalazione agli altri componenti del C.d.A. Ove tutti tali soggetti siano responsabili degli atti ritorsivi/discriminatori, il gestore può procedere a sottoporre i fatti all'ANAC.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e per le responsabilità conseguenti anche ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura con lo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

La Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede Segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte nella Segnalazione.

16. Trattamento dei dati

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul *whistleblowing*, nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali e con le disposizioni della Privacy Policy della Società.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni (fatte salve eventuali specifiche normative in materia ed eventuali conflitti di interesse), ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente Policy.

Secondo i principi di "*privacy by design*" (protezione dei dati fin dalla progettazione) e "*privacy by default and minimization*" (privacy mediante impostazione predefinita e minimizzazione), la Società ha predisposto canale interno per ricevere le Segnalazioni e le gestisce in modo sicuro per garantire l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile.

All'occorrenza, le operazioni di trattamento delle informazioni saranno affidate, sotto la vigilanza del Gestore delle Segnalazioni, a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all'esecuzione della procedura *whistleblowing*, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 18 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore delle Segnalazioni, entro i limiti di legge, agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea azione giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerge la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa *Whistleblowing* applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

17. Monitoraggio del rispetto della presente procedura e conservazione della documentazione

La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini concludano che non vi siano elementi a supporto sufficienti, viene conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalle normative in materia applicabili e dalla presente policy.

Il Gestore delle Segnalazioni riferisce, almeno ogni sei mesi, sul numero e sul tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte agli organi statutari di controllo e supervisione aziendali (laddove presenti), garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti.

Nell'ambito di tale attività, verrà valutato anche se la procedura descritta in questa Policy sia efficace e raggiunga gli obiettivi definiti (ad esempio, tramite indicazione anche delle segnalazioni pervenute non ammissibili). Se vi sono indicazioni di cambiamenti nell'ambiente operativo o di altri elementi che incidano negativamente sull'efficacia del processo di Segnalazione, la Società valuterà eventuali modifiche al processo stesso.

Il Gestore delle segnalazioni procede in ogni caso, in assenza di segnalazioni, ad effettuare almeno due segnalazioni test all'anno per verificare la persistente funzionalità del canale telematico di segnalazione.

I documenti in formato elettronico sono conservati a cura del Gestore delle segnalazioni in modalità protetta e accessibili esclusivamente al Gestore, nonché ai soggetti espressamente autorizzati tenendo conto dei limiti alla condivisione dei dati e delle informazioni imposti dalla presente policy. La documentazione relativa all'istruttoria delle segnalazioni dovrà essere preferibilmente archiviata, ove possibile, direttamente sul canale di gestione delle segnalazioni, in modo da assicurare la formazione di un archivio unico delle stesse. A tal fine, eventuali documenti cartacei potranno essere scansionati e caricati sulla piattaforma. Le segnalazioni ricevute a mezzo altri canali diversi dalla piattaforma, ove lo strumento telematico adottato lo consenta, saranno inserite sul portale a cura del Gestore, al fine di creare comunque il corrispondente fascicolo telematico.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Gestore, si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito al Gestore. Resta fermo quanto sopra indicato in ordine alla gestione dell'archivio telematico.

L'archivio telematico e il canale telematico per la gestione delle segnalazioni sono stati scelti e sono mantenuti e aggiornati sotto l'esclusiva responsabilità della Direzione della Società, che ne risponde e si impegna ad assicurarne la funzionalità e l'idoneità tecnica in termini anche di sicurezza contro eventuali intrusioni ed accessi non autorizzati nonché contro azioni suscettibili di intaccare la confidenzialità, integrità e/o disponibilità dei dati e delle informazioni trattate tramite lo stesso.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate in ogni caso per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e non oltre dunque anni decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Le informazioni correlate alla segnalazione potrebbero tuttavia essere trattate per un tempo più lungo in ragione di eventuali azioni giudiziarie correlate alla stessa, fino alla conclusione del relativo processo.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 19 di 19 Rev. 00 del 30/12/2025
---	--	---

18. Registrazione ed archiviazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il Gestore cura, anche in via informatica, la tenuta di uno specifico Registro delle segnalazioni, assicurando la conservazione dello stesso e della documentazione a corredo delle attività istruttorie in luogo adeguato e comunque non corrispondente alla sede dell'azienda. In particolare, è privilegiata l'archiviazione e gestione di tutte le segnalazioni tramite l'apposito portale telematico messo a disposizione della Società per la stessa gestione delle segnalazioni, anche in relazione alla documentazione istruttoria, ove il portale consenta tale funzione di archiviazione e registrazione.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali. In particolare, le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023. Restano fermi termini di conservazioni più lunghi in altri contesti derivanti ad esempio da procedimento penale o di altra natura scaturente dalla segnalazione la cui durata superi il suddetto termine di conservazione, in particolare ove la segnalazione sia stata acquisita ai fascicoli di causa.