

FILO BIANCO S.R.L.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e delle Linee Guida ANAC (delibere nn. 311/2023, 478/2025 e 479/2025)

Versione	Data	Note
Prima stesura	08/01/2024	Prima emissione
Revisione n. 1	Marzo 2026	Aggiornamento LG ANAC delibere nn. 478 e 479 del 26/11/2025
Revisione n. 2		

INDICE

1. Premessa.....	3
2. Definizioni	3
3. Riferimenti normativi interni ed esterni	4
4. I soggetti legittimati a presentare le segnalazioni	5
5. Ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all'ambito applicativo della disciplina whistleblowing	5
Violazioni delle disposizioni normative nazionali.....	6
Violazioni della normativa europea	6
6. Definizione e contenuto della segnalazione	6
7. Il Responsabile whistleblowing (gestore delle segnalazioni)	7
8. I canali interni da utilizzare per effettuare la segnalazione	8
Segnalazione in forma scritta mediante indirizzo di posta elettronica dedicato	8
Segnalazione in forma orale attraverso linea telefonica dedicata	8
Segnalazione attraverso incontro diretto.....	8
9. Gestione delle segnalazioni	8
a) Conferma della ricezione della segnalazione	9
b) Protocollazione e custodia	9
c) Istruttoria e accertamento della segnalazione.....	9
d) Riscontro al segnalante	10
e) Archiviazione.....	10
10. Presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna	10
11. Protezione del segnalante e del facilitatore	11
12. La tutela della riservatezza del segnalante.....	11
13. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante	11
14. Formazione e informazione obbligatorie.....	12
15. Trattamento dei dati personali	12
Inquadramento dei trattamenti	12
Ruoli privacy.....	13
Principi applicati	13
16. Infrazione della procedura	13

1. Premessa

Filo Bianco S.R.L. (di seguito anche la "Società") presta la massima attenzione affinché la propria attività venga svolta nel pieno rispetto della normativa vigente, dei principi etici e dei comportamenti improntati alla correttezza, all'integrità e alla legalità delle condotte, come declinati nella regolamentazione interna aziendale.

La Società incoraggia il personale e i soggetti terzi che avessero notizia di un illecito o di un atto non etico rilevante per la Società a darne comunicazione, senza temere discriminazioni o ritorsioni.

Il presente documento è finalizzato a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ("Decreto 24/2023"), recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea (cd. Disciplina Whistleblowing). La procedura è stata altresì aggiornata in conformità alle Linee Guida ANAC adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, con delibera n. 478 del 26 novembre 2025 (canali interni di segnalazione) e con delibera n. 479 del 26 novembre 2025 (canali esterni di segnalazione).

L'obiettivo della procedura è duplice: da un lato, fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni; dall'altro, informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli sono riconosciute e garantite. La Società garantisce l'esistenza di canali per effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, strutturati nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

2. Definizioni

Ai fini della presente procedura si intende per:

- **Canale di segnalazione interna:** canale implementato dalla Società che garantisce 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.
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 e 4 del D.Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare ritorsioni in caso di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.
- **Destinatari:** i soggetti a cui è rivolta la presente procedura, ovvero gli Organi Sociali, il Personale e le Terze Parti, nonché coloro che siano stati qualificati in passato fra le predette categorie (es. ex dipendenti, ex consulenti).
- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **Facilitatore:** persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore alternativo / sostituto del gestore:** soggetto chiamato a subentrare al Responsabile whistleblowing qualora questi: i) sia il presunto responsabile della violazione segnalata; ii) abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità; iii) si trovi in condizioni di assenza o impedimento

temporaneo. Il gestore alternativo è preferibilmente individuato in un soggetto dotato di requisiti di autonomia e indipendenza analoghi al gestore, anche esterno all'organizzazione.

- **Persona o soggetto segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Personale:** i lavoratori dipendenti subordinati e i soggetti che, pur non essendo legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, svolgono la propria attività nell'interesse e/o per conto della Società (es. collaboratori a termine, stagisti, lavoratori parasubordinati).
- **Responsabile whistleblowing / gestore delle segnalazioni:** il soggetto incaricato di ricevere, esaminare e valutare le segnalazioni, assicurando l'integrità dell'intero procedimento di gestione in conformità alla normativa vigente e alle Linee Guida ANAC. Il gestore è dotato di adeguate competenze specifiche in materia e opera in condizioni di piena autonomia e indipendenza rispetto all'organo di governo della Società.
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito dato o che si intende dare alla segnalazione.
- **Segnalante:** soggetto che trasmette la segnalazione, identificato o identificabile.
- **Segnalato:** soggetto indicato nella segnalazione come presunto autore o comunque coinvolto nella violazione dichiarata.
- **Segnalazione:** comunicazione avente ad oggetto violazioni e/o condotte illecite che possano avere impatto sulla Società e/o sui Destinatari.
- **Segnalazione anonima:** segnalazione priva dell'indicazione dell'identità del segnalante. Come precisato dalle LG ANAC n. 478/2025, la segnalazione anonima non costituisce di per sé una segnalazione whistleblowing in senso proprio, essendo priva dell'elemento soggettivo; si applica il procedimento descritto al par. 9.
- **Segnalazione esterna:** comunicazione, scritta od orale, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC, nei casi e alle condizioni previsti dall'art. 6 del Decreto 24/2023.
- **Segnalazione in malafede:** qualsiasi segnalazione falsa e/o priva di fondamento, effettuata con dolo o colpa grave al solo scopo di danneggiare i soggetti segnalati o di trarne un beneficio personale.
- **Segnalazione interna:** comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
- **Terze Parti:** persone fisiche o giuridiche legate alla Società da un contratto (fornitori, appaltatori, consulenti, agenti, partner, azionisti, investitori, clienti), persone che lavorano sotto la loro supervisione, candidati a un posto di lavoro, volontari e tirocinanti retribuiti o non retribuiti.

3. Riferimenti normativi interni ed esterni

La presente procedura è stata redatta e aggiornata tenendo conto della seguente normativa esterna:

- **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24:** 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.
- **Linee Guida ANAC, delibera n. 311 del 12 luglio 2023:** procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (con indicazioni e principi anche per i canali e modelli organizzativi interni).
- **Linee Guida ANAC, delibera n. 478 del 26 novembre 2025:** canali interni di segnalazione – integrano e completano le disposizioni contenute nella delibera n. 311/2023.

- **Linee Guida ANAC, delibera n. 479 del 26 novembre 2025:** modifiche e integrazioni alla delibera n. 311/2023 sulle segnalazioni esterne, per assicurare coerenza con la delibera n. 478/2025 e superare criticità operative emerse nella prassi.
- **Legge 20 maggio 1970, n. 300:** "Statuto dei Lavoratori".
- **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231:** disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, e successive modificazioni.
- **Decreto Legislativo 10 agosto 2025, n. 211:** nuova famiglia di reati-presupposto 231 relativi alle violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001).
- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81:** Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (in particolare, art. 18).
- **Regolamento (UE) n. 679/2016:** GDPR – protezione dei dati personali.
- **Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196:** Codice in materia di protezione dei dati personali, come modificato dal D.Lgs. 101/2018.
- **Direttiva (UE) 2019/1937:** protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

4. I soggetti legittimati a presentare le segnalazioni

I soggetti legittimati a presentare la segnalazione (Destinatari) sono:

- lavoratori dipendenti e autonomi
- liberi professionisti e consulenti
- subappaltatori e fornitori
- volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti)
- azionisti e persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo
- lavoratori interinali

La disciplina si applica:

- **durante il periodo di prova:** le tutele si applicano anche ai soggetti in prova, come chiarito dalle LG ANAC n. 478/2025;
- **a rapporto non ancora iniziato:** qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- **a rapporto in corso:** per tutta la durata del rapporto giuridico;
- **a rapporto terminato:** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento (es. ex dipendenti).

5. Ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all'ambito applicativo della disciplina whistleblowing

La Disciplina Whistleblowing si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea ("UE") che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (art. 1 del Decreto 24/2023).

Le segnalazioni **possono avere a oggetto** le seguenti violazioni:

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

- illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi da quelli espressamente previsti come violazioni del diritto UE;
- i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 (inclusa la nuova famiglia di reati di cui all'art. 25-octies.2, introdotta dal D.Lgs. 211/2025 in materia di violazioni delle misure restrittive UE);
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Violazioni della normativa europea

- illeciti commessi in violazione della normativa UE indicata nell'Allegato al Decreto 24/2023 (contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo; sicurezza dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e salute degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (art. 325 TFUE);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali (incluse violazioni in materia di concorrenza, aiuti di Stato e fiscalità delle imprese);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni UE nei settori sopra indicati.

Sono **escluse dall'ambito di applicazione** della disciplina le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, attinenti ai propri rapporti individuali di lavoro o inerenti a rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in settori speciali con disciplina di segnalazione ad hoc.

6. Definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni sono le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte a occultarle. Si deve trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali:

- i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) e un recapito per le comunicazioni successive, salvo scelta dell'anonimato;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto e una descrizione circostanziata degli stessi;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- gli eventuali documenti a supporto;
- ogni altra informazione utile a riscontrare la sussistenza dei fatti segnalati.

Tali elementi non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente. È comunque preferibile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante. Il segnalante che abbia un interesse privato collegato alla segnalazione è tenuto a esplicitarlo nella descrizione dei fatti.

In linea generale, è importante indicare chiaramente se si intende mantenere riservata la propria identità: anche nel caso in cui non si scelga l'anonimato, il segnalante beneficia di tutte le tutele previste contro eventuali ritorsioni.

7. Il Responsabile whistleblowing (gestore delle segnalazioni)

Il Responsabile whistleblowing (di seguito anche "gestore delle segnalazioni") è nominato dal Consiglio di Amministrazione con apposito atto formale.

La figura è stata individuata nel consulente esterno – **Dott.ssa Alessandra Pravettoni**.

In conformità alle LG ANAC n. 478/2025, il gestore delle segnalazioni è dotato di **adeguate competenze specifiche** in materia di whistleblowing, di protezione dei dati personali e di diritto del lavoro; opera in condizioni di **piena autonomia e indipendenza** rispetto all'organo di governo della Società, senza vincoli gerarchici o funzionali che possano comprometterne l'imparzialità.

Divieto di accesso e interferenza (LG ANAC n. 478/2025)

È esclusa qualsiasi forma di accesso, supervisione o interferenza sulle segnalazioni da parte dell'organo amministrativo o di altre funzioni aziendali, salvo i casi strettamente necessari ai fini istruttori e nel rispetto della riservatezza.

Il Responsabile whistleblowing:

- assicura il corretto svolgimento delle prescrizioni indicate nella presente procedura, proponendo eventuali modifiche e affinamenti che si rendessero necessari anche a seguito dell'evolversi della normativa di riferimento;
- gestisce le fasi di: a) ricezione della segnalazione; b) protocollazione e custodia; c) istruttoria e accertamento; d) riscontro al segnalante; e) archiviazione (si veda par. 9);
- redige, nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali, una Relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, con le informazioni (anche in forma aggregata) sulle risultanze dell'attività svolta. La relazione contiene almeno: il numero delle segnalazioni ricevute, la tipologia delle violazioni segnalate, l'esito delle istruttorie, le eventuali misure adottate e le criticità riscontrate. La relazione è sottoposta per approvazione al rispettivo organo direttivo;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e l'adozione di tutte le misure tecniche e organizzative idonee a proteggerla.

In caso di **conflitto di interessi**, assenza o impedimento temporaneo del gestore, le segnalazioni sono indirizzate al **Gestore alternativo**, il quale garantisce la gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza. Il Gestore alternativo è **preferibilmente individuato in un soggetto dotato di requisiti di autonomia e indipendenza analoghi al gestore, anche esterno all'organizzazione**. Il Consiglio di Amministrazione ne formalizza la designazione con apposito atto.

8. I canali interni da utilizzare per effettuare la segnalazione

In conformità con l'art. 4 del Decreto 24/2023 e con le LG ANAC n. 478/2025, Filo Bianco S.R.L. ha predisposto canali interni di segnalazione che garantiscono la **riservatezza dell'identità del segnalante**, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

Segnalazione in forma scritta mediante indirizzo di posta elettronica dedicato

La segnalazione in forma scritta può essere effettuata inviando un messaggio di posta elettronica all'indirizzo dedicato, gestito in via esclusiva dal Responsabile whistleblowing:

wb.filobianco@gmail.com

L'indirizzo di posta elettronica è accessibile esclusivamente dal Responsabile whistleblowing e non è condiviso con altri soggetti interni alla Società. La casella è gestita in modo da garantire la riservatezza del contenuto della segnalazione e dell'identità del segnalante. Il canale rispetta i requisiti previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 e dalle LG ANAC n. 478/2025 in materia di riservatezza, accessibilità esclusiva da parte del gestore e tutela del segnalante.

Segnalazione in forma orale attraverso linea telefonica dedicata

Filo Bianco S.R.L. ha previsto la possibilità di effettuare segnalazioni in forma orale mediante un'apposita **linea telefonica dedicata**, gestita in via esclusiva dal gestore delle segnalazioni:

+39 393 37 90 183

La linea telefonica non è registrata di default; ove sia prevista la possibilità di registrazione, la comunicazione potrà essere registrata previo raccolta del consenso del segnalante. A seguito della segnalazione, il Responsabile whistleblowing la documenta mediante un resoconto dettagliato, che viene controfirmato dal segnalante previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto è fornita copia al segnalante. Il canale rispetta i requisiti previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 e dalle LG ANAC n. 478/2025 in materia di riservatezza e tutela del segnalante.

Segnalazione attraverso incontro diretto

Il segnalante ha altresì la possibilità di richiedere un incontro diretto con il Responsabile whistleblowing, contattandolo mediante i canali sopra esposti. L'incontro deve avvenire entro un termine ragionevole dalla richiesta, in un luogo adatto a garantire la riservatezza.

Con il consenso del segnalante, l'incontro può essere registrato; in assenza di consenso o di strumenti tecnici idonei, viene redatto un verbale da far sottoscrivere ad entrambe le parti, copia del quale è consegnata al segnalante.

9. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione, la sua gestione è articolata nelle seguenti fasi:

- a) conferma della ricezione della segnalazione;
- b) protocollazione e custodia;
- c) istruttoria e accertamento della segnalazione;
- d) riscontro al segnalante;

e) archiviazione.

a) Conferma della ricezione della segnalazione

Il Responsabile whistleblowing rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento **entro sette (7) giorni** dalla presentazione della segnalazione, inoltrandolo al recapito indicato dal segnalante.

In assenza di indicazione di un recapito, la segnalazione può essere considerata non gestibile ai sensi della Disciplina Whistleblowing (lasciandone traccia documentale) ed eventualmente trattata come segnalazione ordinaria.

Qualora la segnalazione in forma cartacea sia pervenuta a un soggetto diverso dal Responsabile whistleblowing, lo stesso è tenuto a trasmetterla al gestore **entro sette (7) giorni** dal ricevimento e senza trattenerne copia, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Segnalazione anonima – Procedura (LG ANAC n. 478/2025)

La segnalazione anonima non costituisce di per sé una segnalazione whistleblowing in senso proprio, in quanto priva dell'elemento soggettivo. Tuttavia, qualora la segnalazione anonima risulti adeguatamente circostanziata e supportata da elementi di fatto precisi e concordanti, la stessa è presa in considerazione ai fini istruttori e trattata come segnalazione ordinaria.

In tali casi, il gestore procede alla relativa registrazione e alla valutazione della fondatezza dei fatti segnalati.

Resta fermo che, in assenza di elementi sufficienti a consentire lo svolgimento di un'istruttoria, la segnalazione potrà essere archiviata, dandone evidenza documentale.

b) Protocollo e custodia

Nel caso di segnalazione tramite posta elettronica, il Responsabile whistleblowing garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto del messaggio, e procede all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza (ad esempio all'interno di archivi informatici protetti da misure di sicurezza ad accesso riservato). Nel caso di segnalazione tramite canali orali: con la linea telefonica, il Responsabile whistleblowing custodisce la registrazione (ove effettuata) e il resoconto della segnalazione ricevuta; con l'incontro diretto, custodisce la registrazione (ove effettuata) e il verbale dell'incontro.

c) Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il Responsabile whistleblowing assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'attività di accertamento è finalizzata a valutare la fondatezza dei fatti segnalati e a formulare eventuali raccomandazioni in merito alle necessarie azioni correttive. Il gestore può procedere:

- direttamente, acquisendo gli elementi informativi necessari tramite l'analisi della documentazione e delle informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist), nel rispetto degli obblighi di riservatezza (oscuramento dei dati identificativi del segnalante e di ogni persona coinvolta);
- mediante audizione di eventuali soggetti interni o esterni.

Tutti i soggetti coinvolti nell'istruttoria sono tenuti agli obblighi di riservatezza previsti dalla presente procedura; nel caso di professionisti terzi, tali obblighi sono formalizzati con apposite clausole contrattuali.

Completata l'attività di accertamento, il gestore può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e trasmetterla agli organi/funzioni interni competenti (es. C.d.A., Amministratore, ufficio legale, risorse umane). Al gestore non compete alcuna valutazione delle responsabilità individuali né dei successivi provvedimenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento sono **tracciate e archiviate correttamente**, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione. Durante l'intera fase è tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte.

La gestione delle segnalazioni è supportata da strumenti di registrazione interna (es. registro delle segnalazioni) che consentono la tracciabilità delle attività svolte e l'auditabilità del processo.

d) Riscontro al segnalante

Il Responsabile whistleblowing fornisce un riscontro al segnalante **entro tre (3) mesi** dalla data di rilascio dell'avviso di ricevimento o – in mancanza di tale avviso – entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni previsto per il medesimo avviso.

Non è necessario che l'attività di accertamento sia conclusa entro i tre mesi: il riscontro può essere definitivo (se l'istruttoria è terminata) oppure interlocutorio (con indicazione dell'attività svolta e di quella che si intende svolgere). In tale ultimo caso, il gestore comunica successivamente al segnalante l'esito finale dell'istruttoria.

e) Archiviazione

Al fine di garantire tracciabilità, riservatezza, conservazione e reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati su **cartella informatica ad esclusivo accesso del gestore delle segnalazioni**, con adeguate misure di protezione e sicurezza.

Tutta la documentazione è conservata per **cinque (5) anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura**, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti.

10. Presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni ai sensi dell'art. 6 del Decreto 24/2023. Il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito: il gestore non ha intrapreso entro i termini previsti alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria;

- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

11. Protezione del segnalante e del facilitatore

La Società adempie alla disciplina del whistleblowing mettendo in atto tutto quanto necessario a tutelare il segnalante. In particolare, garantisce al segnalante:

- la riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione si applicano non solo al soggetto segnalante, ma anche ai seguenti soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni:

- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- **Persone del medesimo contesto lavorativo:** soggetti legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **Colleghi di lavoro:** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e con i quali il segnalante ha un rapporto abituale e corrente;
- **Enti di proprietà del segnalante:** in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria;
- **Enti presso i quali il segnalante lavora.**

Nell'ambito del processo di istruttoria, è prevista la richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

12. La tutela della riservatezza del segnalante

I canali interni definiti dalla presente procedura garantiscono **elevati livelli di riservatezza dell'identità del segnalante**: solo il gestore delle segnalazioni può accedere alla segnalazione.

Nell'ambito di eventuali procedimenti disciplinari instaurati a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti ad essa, l'identità del segnalante non può essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al soggetto coinvolto, solo ove ricorrano contemporaneamente: (i) il consenso esplicito del segnalante; e (ii) la comprovata necessità di conoscere l'identità del segnalante ai fini del pieno esercizio del diritto di difesa del segnalato.

13. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo: azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro, modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione. Il segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione deve darne notizia circostanziata al gestore.

Il segnalante può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e, se del caso, nei confronti della Società. In tal caso, la legge prevede **l'inversione dell'onere della prova**: sarà la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non trae origine dalla segnalazione.

14. Formazione e informazione obbligatorie

In conformità alle LG ANAC n. 478/2025, la formazione in materia di whistleblowing ha carattere **obbligatorio** e deve coinvolgere tutto il personale dell'ente.

I contenuti minimi della formazione comprendono: chi è il whistleblower, cosa può essere segnalato e con quali canali, quali sono le tutele riconosciute al segnalante, quali segnalazioni non rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina, nonché il ruolo dei diversi soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

I corsi di formazione possono essere organizzati con nozioni di carattere generale e informazioni di carattere operativo, con esempi e casi pratici calati nel contesto organizzativo della Società, prevedendo spazi di discussione e interazione tra i partecipanti. È opportuno sensibilizzare sull'importanza del whistleblowing come strumento di protezione del bene comune e di promozione dei diritti fondamentali.

La formazione è **sempre affiancata a una corretta informazione** da parte della Società, con affissione nei luoghi di lavoro delle informazioni concernenti: i canali di segnalazione disponibili, i presupposti per effettuare le segnalazioni, il soggetto competente alla gestione, le procedure adottate e le relative tempistiche, nonché il canale esterno gestito dall'ANAC.

15. Trattamento dei dati personali

La ricezione e la gestione delle segnalazioni determinano in capo alla Società il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati. Pertanto, nella definizione del canale di segnalazione interna, è stata prestata particolare attenzione al rispetto del Regolamento (UE) n. 679/2016 (GDPR) e del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice privacy).

Inquadramento dei trattamenti

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano trattamenti di dati di natura comune, particolare (ex "dati sensibili") e giudiziari (condanne penali e reati), relativi a tutte le persone fisiche identificate o identificabili a vario titolo coinvolte (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi). Il trattamento è necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina whistleblowing (art. 6, par. 1, lett. c) GDPR) e deve essere preceduto da una **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA)** ai sensi dell'art. 13, co. 6 del Decreto e degli artt. 35 e 36 del GDPR.

L'esercizio dei diritti degli interessati (accesso, rettifica, cancellazione, limitazione, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (art. 13, co. 3 del Decreto e art. 2-undecies del Codice privacy).

Ruoli privacy

La Società, attivando il canale interno, tratta i dati in qualità di **titolare del trattamento** (art. 13, co. 4 del Decreto). Il gestore esterno delle segnalazioni tratta i dati in qualità di **responsabile del trattamento** ai sensi dell'art. 28 del GDPR, con cui è stato stipulato apposito accordo di responsabile del trattamento in forma scritta. Il trattamento è censito nel registro delle attività di trattamento ai sensi dell'art. 30 del GDPR.

Principi applicati

Ai fini dell'impostazione del canale di segnalazione interna, la Società applica i principi di: trasparenza (art. 5, par. 1, lett. a) GDPR), limitazione delle finalità (art. 5, par. 1, lett. b) GDPR), minimizzazione dei dati (art. 5, par. 1, lett. c) GDPR), limitazione della conservazione (cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale – art. 14, co. 1 del Decreto), integrità e riservatezza (art. 5, par. 1, lett. f) GDPR), privacy by design e privacy by default (art. 25 GDPR).

Il canale di segnalazione tramite posta elettronica può avvalersi di fornitori di servizi informatici situati anche al di fuori dello Spazio Economico Europeo. In tali casi, il trattamento avviene nel rispetto delle garanzie previste dal GDPR, inclusa l'adozione di clausole contrattuali standard approvate dalla Commissione Europea o altri strumenti di trasferimento idonei.

I dati personali contenuti nelle segnalazioni sono trattati adottando misure tecniche e organizzative adeguate a garantirne la sicurezza e la riservatezza, inclusa la custodia in archivi fisici e informatici protetti ad accesso riservato. È adottato il **divieto di tracciamento nominativo del segnalante**, fatti salvi i casi in cui ciò sia strettamente necessario per esigenze di sicurezza o per obblighi di legge.

16. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione dei richiami disciplinari previsti dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

In particolare, sono sanzionabili: la violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante; l'adozione di misure ritorsive nei confronti del segnalante; le segnalazioni effettuate in malafede, con dolo o colpa grave.

Documento adottato da Filo Bianco S.R.L. – Revisione 1, Marzo 2026 – Uso interno