



**PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”**

Versione 2 – 29/06/2026

ApiCultura Vangelisti S.r.l.

PROCEDURA “IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING”

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di ApiCultura Vangelisti S.r.l. con delibera del 29/06/2026

INDICE

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	3
2. SCOPO DEL DOCUMENTO	4
3. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
4. TERMINI E DEFINIZIONI	4
5. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO INTERNI	6
6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI.....	6
6.1 I Soggetti Segnalanti.....	6
6.2 Oggetto della Segnalazione – le Violazioni.....	7
6.2.1 Esempi di fatti e condotte che possono essere segnalati.....	8
6.2.2 Forma e contenuti minimi della Segnalazione.....	9
7. I CANALI DI SEGNALAZIONE	10
7.1 Segnalazione scritta tramite posta cartacea	10
7.2 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto	10
8. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
8.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione	13
8.2 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione	13
8.3 Verifiche e indagini interne	15
8.4 Riscontro alla Segnalazione.....	16
8.5 Conclusione del processo.....	16
8.5.1 <i>Escalation</i> in caso di Segnalazioni riguardanti i Vertici Aziendali	17
8.6 <i>Reporting</i> ai Vertici Aziendali	17
8.7 Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione	17
9. PRINCIPI GENERALI E TUTELE	18
9.1 Riservatezza	19
9.2 Divieto di ritorsione	20
9.3 Limitazione di responsabilità.....	21
9.4 Misure di sostegno	21
10. SISTEMA DISCIPLINARE	22
11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	22
12. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA	23



PROCEDURA
"IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING"

Versione 2 – 29/06/2026

REGISTRO VERSIONI DEL DOCUMENTO

Versione	Data	Descrizione
1	12/02/205	Adozione della Procedura – prima stesura
2	29/06/2026	Revisione a seguito dell'emanazione delle nuove "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione", approvate da ANAC con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* (di seguito il **"Decreto"**), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In particolare il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l'oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 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 (di seguito anche **"GDPR"**) e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, insieme al Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito congiuntamente denominati **"Codice Privacy"**).

ApiCultura Vangelisti S.r.l. (di seguito anche **"ApiCultura"** o la **"Società"**) si è, dunque, dotata di un sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazione in linea con le previsioni del Decreto, dandone adeguata informativa alle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Si precisa che la Società:

- ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ha impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati inferiore a 50 (cinquanta);



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

- nell’impostazione di tale sistema di segnalazioni, la Società ha tenuto in debita considerazione quanto riportato dalle “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” approvate da ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 e con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025 (di seguito anche “Linee Guida ANAC”).

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

La presente Procedura relativa a “Il sistema di Segnalazioni – *Whistleblowing*” (di seguito anche la “**Procedura Whistleblowing**” o la “**Procedura**”) ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni implementato dalla Società, fornendo opportune indicazioni ai segnalanti per l’effettuazione di una segnalazione e delineandone il processo di gestione.

In particolare, il presente documento:

- i. definisce l’ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
- ii. identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- iii. definisce il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- iv. identifica i canali attraverso cui effettuare le segnalazioni;
- v. identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi incluse le tutele per il soggetto segnalante e per il soggetto segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo dei canali istituiti;
- vi. definisce il processo di gestione delle Segnalazioni nelle sue varie fasi, identificandone i ruoli, le responsabilità e le modalità operative.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Procedura *Whistleblowing* si applica ai soggetti interessati in qualità di Segnalante e Segnalato, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni aziendali identificate dalla Società e coinvolte nella gestione della Segnalazione di Violazione ricevuta.

4. TERMINI E DEFINIZIONI

Termine utilizzato	Descrizione
Soggetto Segnalante o Segnalante	La persona fisica che effettua la Segnalazione, come meglio delineati al paragrafo 6.1. “I Soggetti Segnalanti”.



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

Soggetto Segnalato o Segnalato	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazione sulle Violazioni effettuata dal Soggetto Segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti. La Segnalazione deve avere le forme e i contenuti minimi previsti nel paragrafo 6.2.2. “Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni”.
Violazione	La Violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’integrità della Società o l’interesse pubblico, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto specificato nel paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”.
Gestore delle Segnalazioni	Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell’art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, dovrà essere <i>“una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato”</i>. Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell’identità del Segnalante e le funzioni aziendali coinvolte siano espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR. In ApiCultura tale soggetto è identificato come al paragrafo 8 “Processo di Gestione delle Segnalazioni per Canali Interni” della presente Procedura.
Contesto Lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

	di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione.
Segnalazioni di molestia, discriminazione e mobbing	Categoria di segnalazione introdotta in via volontaria dalla Società, al di fuori del perimetro obbligatorio del D.Lgs. n. 24/2023, avente ad oggetto episodi di molestia (anche di natura sessuale), discriminazione fondata su caratteristiche protette dalla normativa vigente, o mobbing nel contesto lavorativo. La Società applica a tali segnalazioni, in via di estensione volontaria, i medesimi principi di riservatezza e di divieto di ritorsione previsti dal Decreto, garantendone l’attuazione attraverso i presidi disciplinari e organizzativi interni. Si precisa che le tutele di natura pubblicistica riconosciute dal Decreto (ivi incluso il potere sanzionatorio di ANAC e la limitazione di responsabilità ex art. 20 D.Lgs. n. 24/2023) restano ancorate al perimetro normativamente previsto dallo stesso e non si estendono automaticamente alle Segnalazioni comportamentali, salvo che la condotta integri autonomamente una Violazione rientrante nell’ambito di applicazione del Decreto. Si vedano il paragrafo 6.2 e gli esempi di cui al paragrafo 6.2.1.

5. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO INTERNI

- Codice Etico di ApiCultura;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche “**Modello 231**”) adottato da ApiCultura.

6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI

6.1 I Soggetti Segnalanti

I Soggetti Segnalanti cui la presente Procedura si rivolge sono:

- tutte le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale;

- tutti i lavoratori autonomi;
- i collaboratori coordinati e continuativi; gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) della Società;
- i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

6.2 Oggetto della Segnalazione – le Violazioni

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società o l'interesse pubblico, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo e relative a:

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231;**
- **episodi di molestia, discriminazione o mobbing nel contesto lavorativo¹ (c.d. Segnalazioni di molestia, discriminazione e mobbing).**

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono **escluse**:

¹ Categoria di segnalazione introdotta in via volontaria dalla Società, al di fuori del perimetro obbligatorio del D.Lgs. 24/2023, per la quale si applicano i medesimi principi di riservatezza e di divieto di ritorsione previsti dal Decreto, nei termini e con i limiti indicati nella definizione di cui al par. 4.



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate².

Tra le informazioni sulle Violazioni segnalabili non sono, inoltre, ricomprese le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

6.2.1 Esempi di fatti e condotte che possono essere segnalati

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di condotte/comportamenti rilevanti:

- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità (omaggi, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. agevolazione di una pratica);
- manomissione di documenti attraverso la manipolazione o falsificazione di documenti aziendali o documenti ufficiali, al fine di ottenere un vantaggio illecito o ingannare le autorità competenti;
- comportamenti volti a ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità (omaggi di non modico valore, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti.

² A titolo esemplificativo, sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici privi di carattere sistematico o discriminatorio, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Si precisa che le segnalazioni aventi ad oggetto episodi di molestia, discriminazione o mobbing – pur esulando dal perimetro obbligatorio del D.Lgs. n. 24/2023 – possono essere presentate attraverso il medesimo canale quali c.d. Segnalazioni di molestia, discriminazione e mobbing, secondo quanto previsto al paragrafo 6.2 della presente Procedura.



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

Con riferimento alle Segnalazioni di molestia, discriminazione e mobbing di cui al paragrafo 6.2, si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo le seguenti condotte rilevanti:

- **molestie sul luogo di lavoro:** comportamenti indesiderati di natura fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; rientrano in questa categoria anche le molestie sessuali ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità);
- **discriminazione in ragione di caratteristiche protette:** trattamenti sfavorevoli fondati su sesso, età, origine etnica o nazionale, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, stato di gravidanza o maternità/paternità, affiliazione sindacale o altri fattori tutelati dalla normativa vigente, ivi incluso il D.Lgs. n. 216/2003 e il D.Lgs. n. 198/2006, che incidano sulle condizioni lavorative, sull'accesso alla formazione o sulle opportunità di carriera;
- **mobbing e condotte persecutorie:** serie di condotte sistematiche e protratte nel tempo, poste in essere da superiori gerarchici o colleghi, finalizzate all'isolamento o all'emarginazione del lavoratore o comunque idonee a ledere la dignità, la salute psicofisica o la progressione professionale, ivi compresi l'assegnazione reiterata di mansioni dequalificanti, l'esclusione sistematica da riunioni e attività lavorative, o la denigrazione pubblica e reiterata.

6.2.2 Forma e contenuti minimi della Segnalazione

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata e offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una corretta gestione e di darne adeguato seguito.

A tale fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **oggetto:** una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti/comportamenti descritti;
- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** generalità e/o qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti;
- **Recapito:** per le Segnalazioni effettuate in forma scritta tramite posta cartacea ai sensi del paragrafo 7.1 della Procedura, indicazione di un recapito presso il quale il Gestore delle Segnalazioni potrà far pervenire al Segnalante l'avviso di ricevimento ai sensi del successivo paragrafo 8.1 ed il riscontro ai sensi del successivo paragrafo 8.4. La mancata comunicazione di tale recapito determinerà la conseguenza che la segnalazione sarà trattata come ordinaria ovvero al di fuori dell'ambito delle garanzie riconosciute dal Decreto.

Inoltre, il Segnalante potrà opportunamente indicare/fornire i seguenti ulteriori elementi:



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

- le **proprie generalità**;
- **eventuale documentazione** che possa confermare la fondatezza della Violazione o meglio circostanziarla;
- **ogni altra informazione** che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Si rammenta che la Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del Gestore delle Segnalazioni alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Si precisa che la Società accetta altresì Segnalazioni in forma anonima (da intendersi quali Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante), purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra, in mancanza di tali elementi la segnalazione verrà archiviata.

7. I CANALI DI SEGNALAZIONE

ApiCultura ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione (che consentono Segnalazioni in forma scritta o orale):

7.1 Segnalazione scritta tramite posta cartacea

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo corrispondenza riservata, indirizzata tramite raccomandata a/r al Gestore delle Segnalazioni, da inviare presso lo studio del Gestore delle Segnalazioni (Studio legale Avv. Marco Massimiliano Bresciani Via Jacopo Palma il vecchio 10, 24122 Bergamo), con la seguente modalità: utilizzo di due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante, qualora lo stesso intenda fornire tale informazione; la seconda con la Segnalazione (in modo da separare eventualmente i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata al Gestore delle Segnalazioni di ApiCultura Vangelisti S.r.l. – s.p.m.”. Tale Segnalazione sarà poi inserita nell'apposito Registro delle Segnalazioni di cui al paragrafo 8.1.

7.2 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

La Segnalazione orale può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata tramite il canale di cui al paragrafo 7.1. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole, contattando il Segnalante al recapito che dovrà essere necessariamente fornito da quest'ultimo con la richiesta di fissazione dell'incontro diretto. L'incontro diretto potrà essere organizzato dal lunedì al venerdì, nella fascia oraria 9.30-18 (ad eccezione delle Festività natalizie, pasquali e nel mese di Agosto) e potrà tenersi sia in un luogo interno



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

che in un luogo esterno alla Società, adeguato a garantirne la riservatezza, e anche in modalità *videocall*.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

8. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

ApiCultura ha identificato come **Gestore delle Segnalazioni**, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, Studio legale Avv. Marco Massimiliano Bresciani quale soggetto specificamente formato sulla disciplina del *whistleblowing* ed in materia di protezione dei dati personali. In tale veste il Gestore delle Segnalazioni, presentando garanzie adeguate, è stato nominato responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Si prevede che le autorizzazioni al trattamento dei dati personali siano rilasciate a tutte le persone coinvolte nella gestione della Segnalazione, anche diverse dal Gestore delle Segnalazioni, in base alle necessità di indagine del caso di specie.

I Canali di Segnalazione Interni assicurano la protezione dei dati personali e la riservatezza:

- (i) dell'identità del Segnalante e del Segnalato;
- (ii) del contenuto della Segnalazione;
- (iii) della documentazione relativa alla Segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- mette a disposizione informazioni chiare sull'utilizzo del canale, con particolare riguardo ai presupposti ed alle modalità per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, ai soggetti competenti ed alle procedure;
- darà diligente avviso di ricezione e diligente seguito alla Segnalazione;
- valuterà la completezza e fondatezza delle informazioni;
- manterrà le interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere, se necessario, integrazioni o ulteriori confronti ed approfondimenti;
- potrà interfacciarsi con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione per una migliore istruttoria ed analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura;

- potrà svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di consulenti esterni, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura.

Per converso, al Gestore delle Segnalazioni non spetta accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società.

Nel caso in cui la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni, ma qualificata come Segnalazione oggetto della presente Procedura dallo stesso Soggetto Segnalante, oppure la volontà di avvalersi delle tutele del Decreto si desuma da comportamenti concludenti (per esempio, dal richiamo alla normativa in materia), tale soggetto ricevente dovrà trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele del Decreto, o detta volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, detta Segnalazione potrà essere considerata e trattata quale segnalazione ordinaria, in quanto tale estranea alla presente Procedura e alla disciplina del Decreto e gestita dalle funzioni aziendali competenti.

Nel caso in cui la Segnalazione sia trasmessa ad una pluralità di destinatari, tutti interni alla Società, la Segnalazione viene considerata alla stregua di una Segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente, come sopra delineata, e va inviata al Gestore delle Segnalazioni, secondo le modalità di cui al capoverso precedente.

Nell'eventualità in cui una Segnalazione sia inviata al Gestore delle Segnalazioni, per errore, con modalità differenti rispetto a quelle previste nella presente Procedura, deve comunque essere assicurata la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione dei dati di tutti gli interessati, convogliandone la gestione nell'ambito dei canali in uso.

Viene di seguito delineato il processo di gestione delle Segnalazioni, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- verifiche e indagini interne;
- riscontro alla Segnalazione;
- conclusione del processo;
- *reporting* ai Vertici Aziendali;
- conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione.



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

8.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

A seguito della Segnalazione pervenuta, il Gestore delle Segnalazioni invierà al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione stessa, presso il recapito indicato dal Segnalante nella Segnalazione stessa, nel caso di invio in forma scritta tramite posta cartacea.

Si precisa che tale avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore delle Segnalazioni provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Provvederà dunque ad alimentare un c.d. **Registro delle Segnalazioni** (su supporto informatico riservato) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 8.2. “Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione” (a) *non rilevante*; b) *non trattabile*; c) *rilevante e trattabile*);
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Il Gestore delle Segnalazioni archiverà inoltre il Registro delle Segnalazioni su base annuale e lo conserverà per un periodo massimo di 5 anni.

8.2 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico e alla analisi preliminare della segnalazione ricevuta, innanzitutto per valutare la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi richiesti dal Decreto e dalla presente Procedura per la sua qualificazione quale “Segnalazione” ai fini della stessa..

Se necessario, e laddove le modalità di Segnalazione lo consentano, il Gestore delle Segnalazioni potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto Segnalante, al fine di



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione, sempre per il tramite dei canali a ciò dedicati.

A seguito di tali analisi e valutazione preliminari, il Gestore delle Segnalazioni provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico *workflow* di gestione della Segnalazione stessa:

- a) Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non riconducibile a Violazioni segnalabili ai sensi del Decreto e della presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei Soggetti Segnalanti. In tal caso, il Gestore delle Segnalazioni può sottoporre la Segnalazione stessa all'attenzione delle altre Funzioni aziendali ritenute competenti, dandone contestuale comunicazione alla persona segnalante;
- b) Segnalazione non trattabile: Segnalazione che, a conclusione della fase di esame preliminare e/o a seguito dell'eventuale richiesta di ulteriori informazioni, risulta caratterizzata dall'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti e/o da un contenuto talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti e/o corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- c) Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino rientranti nel perimetro applicativo del Decreto e della presente Procedura e sufficientemente circostanziate e/o documentate, il Gestore delle Segnalazioni dà avvio alla fase di verifica e indagine, descritta al paragrafo successivo.

Nei casi in cui la Segnalazione appaia relativa a violazioni, o atti e comportamenti, direttamente o indirettamente, riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e/o a violazioni del Modello 231, il Gestore delle Segnalazioni informerà tempestivamente e analiticamente l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, garantendo successivamente adeguati flussi informativi riguardo al progressivo sviluppo del seguito della Segnalazione. Il Gestore delle Segnalazioni coinvolgerà l'Organismo di Vigilanza nella valutazione della predetta rilevanza diretta o indiretta ai fini del D. Lgs. 231/2001 e/o del Modello 231, laddove vi sia qualsiasi incertezza in merito o il Gestore delle Segnalazioni lo ritenga comunque opportuno.

In ogni caso il Gestore delle Segnalazioni dovrà trasmettere all'Organismo di Vigilanza tempestivi flussi informativi sintetizzanti la tipologia e l'oggetto di tutte le Segnalazioni ricevute in modo che l'Organismo di Vigilanza possa verificare la correttezza della classificazione delle Segnalazioni ai fini di quanto previsto nel paragrafo precedente.



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

8.3 Verifiche e indagini interne

Laddove, all’esito della suddetta valutazione preliminare, la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come “rilevante e trattabile”, il Gestore delle Segnalazioni procederà con l’avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

Il Gestore delle Segnalazioni si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell’istruttoria.

Il Segnalato può essere sentito (o su sua richiesta deve essere sentito) nel processo di gestione della Segnalazione, anche attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nell’ambito dell’attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture/Funzioni aziendali adeguatamente qualificate, anche acquisendo atti e documenti, e/o di consulenti esterni (fornendo le dovute garanzia di riservatezza e tutele).

In ogni caso, le attività di verifica svolte saranno inoltre espletate nel rispetto e nei limiti della normativa in materia di protezione dei dati personali, nonché della normativa in materia di controlli a distanza ex art. 4 della l. 300/1970 ss.mm. (c.d. Statuto dei Lavoratori) e di divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori, ed ex art. 8 della l. 300/1970 e dell’art. 10 del d.lgs. 276/2003.

Nei casi in cui le verifiche e indagini interne rivelino anche incidentalmente, violazioni o atti e comportamenti, direttamente o indirettamente riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello 231 (paragrafo 6.2 “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”), il Gestore delle Segnalazioni informerà tempestivamente l’Organismo di Vigilanza, garantendo successivamente adeguati flussi informativi riguardo all’eventuale ulteriore sviluppo del seguito della Segnalazione.

Nel caso in cui, poi, si renda necessario, il Gestore delle Segnalazioni trasmette l’intera documentazione pervenuta - nel rispetto della tutela della riservatezza dell’identità dell’autore della segnalazione - alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa whistleblowing. Laddove l’identità venga successivamente richiesta dall’Autorità giudiziaria, il Gestore delle Segnalazioni fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona Segnalante.

8.4 Riscontro alla Segnalazione

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare riscontro al Segnalante, mediante uno dei canali a disposizione, relativamente alla Segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla Segnalazione.

Tale riscontro può consistere, ad esempio, nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini; il medesimo riscontro, può anche essere meramente interlocutorio, giacché potrà consistere nella comunicazione delle informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intendono intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, anche gli esiti della stessa dovranno comunque essere comunicati al Segnalante.

8.5 Conclusione del processo

All'esito della fase di analisi, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto (comunque nel rispetto dei principi di riservatezza) in cui dovranno risultare:

- a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- d) l'esito e la conclusione dell'analisi.

In esito all'attività di verifica ed indagine di cui sopra, il Gestore delle Segnalazioni:

- (i) laddove ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione, si rivolge alle funzioni aziendali competenti (anche condividendo il rapporto predisposto) perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza;
 - (ii) laddove, invece, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione;
- laddove, infine, ravvisi elementi di effettuazione con dolo o colpa grave della Segnalazione manifestamente infondata, provvede come sopra previsto *sub* (i) e dispone l'archiviazione come sopra previsto *sub* (ii).



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

Il Gestore delle Segnalazioni trasmetterà il suddetto report all’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, per le valutazioni e le iniziative di sua competenza. In caso di incertezze, il Gestore delle Segnalazioni coinvolgerà comunque l’Organismo di Vigilanza.

8.5.1 Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i Vertici Aziendali

In caso di Segnalazione riguardante i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari o altre azioni, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l’Direttore Generale, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazione riguardante il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l’Direttore Generale, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Sindaco Unico.

In caso di Segnalazione riguardante il Sindaco Unico, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Presidente del Consiglio di Amministrazione. In caso di Segnalazione riguardante l’Organismo di Vigilanza il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

8.6 Reporting ai Vertici Aziendali

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica *ad hoc* che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico.

Il Gestore delle Segnalazioni ha la responsabilità di informare tempestivamente l’Organo Dirigente, il Sindaco Unico e l’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, circa l’esito delle indagini e valutazioni effettuate rispetto alle Segnalazioni rivelatesi fondate.

In ogni caso l’Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dal Gestore della Segnalazioni flussi informativi periodici in merito a tutte le segnalazioni ricevute.

8.7 Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

Si precisa in particolare che per le Segnalazioni non rilevanti e non trattabili si prevede la conservazione per un massimo di 12 mesi dal completamento della verifica dei fatti esposti.

9. PRINCIPI GENERALI E TUTELE

Di seguito si riportano i principi e le tutele che la Società si impegna a garantire nel processo di gestione delle Segnalazioni.

La corretta gestione del sistema di Segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di ApiCultura. Tale scopo può essere solo raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i Canali di Segnalazione, ma anche la garanzia di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti della Società o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

ApiCultura a tal fine tutela il Segnalante garantendo la **riservatezza** sulla sua identità e prevedendo espressamente il **divieto di atti di ritorsione** per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, coerentemente alle previsioni del Decreto, oltre alle limitazioni di responsabilità di cui all'art. 20 del Decreto.

Tali tutele e le misure di protezione previste dal Decreto in favore del Segnalante si applicano, soltanto se ricorrono cumulativamente le seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione riportato nel paragrafo 6.2. - "Oggetto della Segnalazione – le Violazioni",
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto (in particolare, utilizzando i Canali, nel rispetto delle relative condizioni e modalità di accesso).

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

- dei cosiddetti "facilitatori", ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;
- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

A tali soggetti la presente Procedura fa sintetico riferimento anche come “Altri Soggetti Tutelati”.

Eventuali comportamenti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall’art. 21 del Decreto.

9.1 Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante, del Segnalato, degli eventuali facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata.

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

L’identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata senza l’espreso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura.

Inoltre, l’identità del Segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell’ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell’identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.

L'identità del Segnalato, del facilitatore e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione, sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo. Peraltro la normativa non riconosce al Segnalato il diritto di essere sempre informato della Segnalazione che lo riguarda.

9.2 Divieto di ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione rispettando le condizioni per l'applicazione delle tutele ex Decreto, anche come specificato dalla presente Procedura. Anche gli Altri Soggetti Tutelati non possono subire alcuna forma di ritorsione a causa del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione o del particolare rapporto che li lega al Segnalante (che abbia effettuato una Segnalazione nel rispetto delle condizioni per l'applicazione delle tutele ex Decreto).

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate ritorsioni, in presenza di tutti i requisiti della relativa nozione sopra riferita:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta promozione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);

- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I Segnalanti e gli Altri Soggetti Tutelati che ritengano di subire ritorsioni potranno, secondo le modalità previste dalla stessa di cui al paragrafo 12.1, comunicarlo ad ANAC per i provvedimenti sanzionatori di sua competenza.

9.3 Limitazione di responsabilità

Non è punibile il Segnalante che riveli informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta, qualora, (i) al momento della rivelazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione; e (ii) la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità). In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione o non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

9.4 Misure di sostegno

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.



PROCEDURA
"IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING"

Versione 2 – 29/06/2026

10. SISTEMA DISCIPLINARE

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente Procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

A tale riguardo si chiarisce che la Società potrà irrogare sanzioni disciplinari così come previste dal Codice Disciplinare della Società, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal Modello 231, a coloro i quali:

- commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni, violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

È sanzionabile disciplinarmente anche la persona segnalante nel caso in cui ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero ne sia stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa che i dati personali della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

In particolare:

- le attività di trattamento legate alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi stabiliti dagli articoli 5 (Principi applicabili al trattamento dei dati personali), 25 (Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita) e 35 (Valutazione d'impatto sulla protezione di dati personali) del GDPR;
- prima di inviare la Segnalazione, il Segnalante riceve l'informativa privacy ai sensi del GDPR, che rende informazioni sulle finalità e le modalità del trattamento dei suoi dati personali, sulla durata della conservazione, sulle categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e sui diritti riconosciuti al Segnalante dal GDPR. Al Segnalato è altresì resa disponibile l'informativa privacy ai sensi del GDPR. In ogni caso, nella fase di acquisizione della Segnalazione e dell'eventuale successiva istruttoria non devono essere fornite informative privacy ad hoc ai vari soggetti interessati diversi dal Segnalante;
- la base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetta la Società ai sensi del Decreto;
- i dati personali saranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati in archivi all'interno del medesimo;
- come indicato nell'informativa privacy fornita agli interessati, i dati personali vengono trattati per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità che giustificano la raccolta e il



PROCEDURA
“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI –
WHISTLEBLOWING”

Versione 2 – 29/06/2026

trattamento (ad esempio, raccolta e gestione della Segnalazione) e successivamente vengono cancellati o anonimizzati secondo le tempistiche di conservazione stabilite;

- sono adottate misure tecniche (es. cifratura nell’ambito della Piattaforma WB) e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità alla normativa vigente, sia durante la trasmissione della Segnalazione sia durante l’analisi, la gestione e l’archiviazione della stessa; le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate.
- è garantito, ove possibile e nel rispetto dell’art. 4 della l. 300/1970 ss.mm., il tracciamento dell’attività del personale autorizzato al trattamento dei dati inerenti alle Segnalazioni, in particolare dell’attività del Gestore delle Segnalazioni;
- l’esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato relativamente ai propri dati personali trattati nel contesto del processo di *whistleblowing* è escluso ai sensi dell’articolo 2-undecies del Codice Privacy nel caso in cui da tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla “riservatezza dell’identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro

L’accesso ai dati personali delle Segnalazioni è concesso solo al Gestore delle Segnalazioni già autorizzato ai sensi del GDPR, limitando la comunicazione delle informazioni riservate e dei dati personali a terzi solo quando sia necessario.

Il titolare del trattamento è la Società contattabile al seguente indirizzo di posta elettronica: info@pec.mielevangelisti.it

12. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura è esposta e resa facilmente visibile presso le sedi aziendali e pubblicata sul sito web della Società.

La Società prevede inoltre l’organizzazione di iniziative formative periodiche in materia.