




Where beauty meets innovation


PROCEDURA

WHISTLEBLOWING

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

INDICE.


1.	Definizioni.	3
2.	Obiettivo.	5
3.	Riferimenti normativi.	6
4.	Fasi del processo.	7
4.1.	L'ambito di applicazione soggettivo: i destinatari.	7
4.2.	L'ambito di applicazione oggettivo.	7
4.2.1.	L'oggetto della Segnalazione.	7
4.2.2.	Il contenuto della Segnalazione.	8
4.3.	I Canali Interni di Segnalazione.	9
4.4.	La gestione della Segnalazione.	10
4.4.1.	Valutazione preliminare.	10
4.4.2.	Istruttoria.	11
4.4.3.	Decisione.	12
4.5.	Conservazione della documentazione.	12
5.	La protezione per i soggetti coinvolti nel processo di Segnalazione.	14
5.1.	La protezione del Segnalante e dei soggetti al medesimo equiparati.	14
5.2.	La tutela della riservatezza e dei dati personali.	14
5.3.	La tutela da eventuali misure ritorsive.	15
5.4.	Limitazioni della responsabilità penale, civile, amministrativa.	16
5.5.	La previsione di misure di sostegno da parte di enti del terzo settore.	17
5.6.	Le misure di protezione del Segnalato e di altri soggetti coinvolti.	17
6.	I Canali Esterni.	19
7.	Diffusione della Procedura.	20

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

1. Definizioni.


I termini e le espressioni qui elencati in ordine alfabetico, ove contraddistinti con lettera iniziale maiuscola, hanno il significato che segue.

- i) **“ANAC”**: indica l’Autorità Nazionale Anticorruzione;
- ii) **“Canali Interni”**: indica i canali interni di segnalazione adottati e attivati dalla Società al fine di consentire la possibilità di effettuare una Segnalazione, così come elencati e descritti al paragrafo 4.3;
- iii) **“Canali Esterni”**: indica i canali esterni di segnalazione adottati e attivati dall’ANAC così come descritti al paragrafo 6;
- iv) **“Contesto Lavorativo”**: indica le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti lavorativi, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;
- v) **“Decreto Whistleblowing”**: indica il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 emesso in *“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”*, e successive modificazioni e integrazioni;
- vi) **“Facilitatore”**: indica la persona fisica che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all’interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- vii) **“Gestore delle Segnalazioni”**: indica la persona fisica o l’ufficio nominato dalla Società che riceve le Segnalazioni, le esamina e adotta tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare l’eventuale fondatezza delle stesse;
- viii) **“Informazioni sulle Violazioni”**: indicano le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui il Segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- ix) **“Procedura”**: indica la presente procedura 14 adottata dalla Società recante le disposizioni in materia di *whistleblowing*;
- x) **“Riscontro”**: indica la comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

- xi) “Ritorsione”:** indica qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- xii) “Segnalante”:** indica la persona fisica che effettua la Segnalazione tramite i Canali Interni in merito a Informazioni sulle Violazioni acquisite nell’ambito del proprio Contesto Lavorativo;
- xiii) “Segnalato”:** indica la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- xiv) “Segnalazione”:** indica la comunicazione interna, orale o scritta, di informazioni sulle violazioni tramite il Canale Interno;
- xv) “Segnalazione Anonima”:** indica la Segnalazione sprovvista degli elementi che identificano il Segnalante;
- xvi) “Terzi”:** indicano i collaboratori, liberi professionisti, consulenti, fornitori, clienti e più in generale chiunque sia in relazione di interessi con HSA, siano essi retribuiti o meno;
- xvii) “Violazioni”:** indicano i comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o della Società.

Ai fini dell’interpretazione delle definizioni, ove occorra, il singolare include il plurale e viceversa.


	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

2. Obiettivo.

HSA ha deciso di adottare la procedura in conformità alla Direttiva (UE) 2019/1937, implementata in Italia dal Decreto Whistleblowing, nonché di descrivere il sistema di tutele e misure di protezione predisposte a favore dei soggetti che abbiano avuto conoscenza delle informazioni segnalate nell'ambito del loro Contesto Lavorativo.

A tal proposito, la Società ha adottato e attivato i Canali Interni, attraverso cui i Segnalanti potranno effettuare le predette segnalazioni, le quali saranno indirizzate al Gestore delle Segnalazioni, che le tratterà secondo quanto previsto dal paragrafo 4.


Al fine di incentivare le Segnalazioni, sono previste apposite tutele della riservatezza e della protezione dei dati personali, nonché diverse misure di protezione da possibili Ritorsioni.

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

3. **Riferimenti normativi.**

La presente Procedura è adottata in conformità ai seguenti atti normativi:

- a) 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;
- b) Regolamento (UE) 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;
- c) Decreto Whistleblowing;
- d) Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali approvate con delibera del 12 luglio 2023, n. 311;
- e) Guida operativa per gli enti privati emanata da Confindustria.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

4. Fasi del processo.

4.1. L'ambito di applicazione soggettivo: i destinatari.

I soggetti destinatari della Procedura sono i potenziali Segnalanti. In particolare:

- a) i lavoratori subordinati della Società;
- b) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- c) i lavoratori o i collaboratori della Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) i Terzi;
- e) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

Non è necessario che la Segnalazione avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico in essere. La medesima può, infatti, essere effettuata anche:


- i) anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro o di altro il rapporto giuridico, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di assunzione o in altre fasi precontrattuali;
- ii) durante il periodo di prova;
- iii) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, qualora le Informazioni sulle Violazioni siano state acquisite anteriormente allo scioglimento del rapporto stesso.

4.2. L'ambito di applicazione oggettivo.

4.2.1. L'oggetto della Segnalazione.

La Procedura riguarda le Segnalazioni relative a violazioni che consistono in condotte illecite rilevanti :

- a) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- b) Violazioni della normativa europea o nazionale in settori specifici come:
 - Appalti pubblici,
 - Servizi, prodotti e mercati finanziari.
 - Prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

Sicurezza e conformità dei prodotti e dei trasporti.
Tutela dell'ambiente e salute pubblica.
Protezione dei dati personali e sicurezza delle reti informatiche.

- c) Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (se l'azienda adotta il Modello 231).
- d) Sospetti fondati su violazioni non ancora commesse, ma che potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Il Decreto Whistleblowing **esclude** dall'ambito di applicazione della Procedura:

- a. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del 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;
- b. le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- c. le comunicazioni di carattere commerciale.


4.2.2. Il contenuto della Segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibili.

Laddove possibile, il Segnalante deve fornire:

- i) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- ii) l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Segnalato/i Segnalati (ad esempio la qualifica, la sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv) l'eventuale documentazione a supporto della Segnalazione;
- v) ogni altra informazione utile ad accertare la sussistenza dei fatti segnalati.

Non rilevano ai fini della trattazione della Segnalazione e della protezione da ritorsioni i motivi che hanno indotto il Segnalante a procedere con la Segnalazione.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---


Il Segnalante potrà effettuare anche una Segnalazione Anonima mediante i Canali Interni, purché circostanziata e adeguatamente documentata. Non verranno quindi trattate quelle Segnalazioni affette da genericità, approssimazione o che si traducono in mere lamentele.

4.3. I Canali Interni di Segnalazione.

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia in forma scritta sia in forma orale attraverso i canali interni adottati e attivati dalla Società (di seguito, i “**Canali Interni**”) di seguito elencati:

- i) piattaforma informatica dedicata accessibile alla pagina *web*: **whistleblowing.hsacosmetics.com** che prevede la possibilità di effettuare una Segnalazione autonomamente in forma scritta tramite compilazione di modulo *online*, allegando documenti e interagendo col Gestore delle Segnalazioni. Al termine dell’inserimento il Segnalante riceverà un codice utile a visionare lo stato della segnalazione ed eventualmente integrarla;
- ii) lettera in busta chiusa da spedire a mezzo raccomandata A/R al seguente indirizzo: Via Giovanni Battista Pergolesi 16, 20124 Milano (MI), ovvero da consegnare al Gestore della Segnalazione;
- iii) contatto telefonico del Gestore delle Segnalazioni al numero 02 26264092. Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione resa oralmente nel corso della telefonata, viene registrata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto ed inserita nella piattaforma informatica **whistleblowing.hsacosmetics.com** direttamente dal Gestore delle Segnalazioni. Al Segnalante verrà fornito il codice segnalazione utile a richiedere telefonicamente lo stato della Segnalazione o integrarla;
- iv) richiesta - per il tramite della piattaforma informatica o telefonicamente - da parte del Segnalante di un incontro con il Gestore delle Segnalazioni fissato entro dieci giorni lavorativi dalla data di ricezione della richiesta. L’incontro con il Gestore delle Segnalazioni potrà essere effettuato o (a) in presenza presso un luogo che verrà definito dal Gestore della Segnalazione; ovvero (b), previo consenso del Segnalante, da remoto attraverso un collegamento in videoconferenza che garantisca la massima riservatezza del colloquio e al quale possono partecipare solo i soggetti a ciò legittimati. Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione resa oralmente nel corso dell’incontro è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto, ovvero mediante verbale, il quale potrà essere verificato, modificato e approvato dal Segnalante tramite la propria sottoscrizione.

Qualora la Segnalazione sia presentata tramite un canale diverso da quelli espressamente menzionati, il ricevente deve trasmettere la Segnalazione tempestivamente (e non oltre sette giorni dalla sua ricezione) al Gestore delle Segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. In questo caso non può essere sempre garantito l’anonimato.

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

Il Segnalante ha la possibilità, tramite accesso alla piattaforma, di verificare in ogni momento lo stato di avanzamento della propria Segnalazione, nonché l'esito del procedimento (ivi compresa l'archiviazione).

Qualora la Segnalazione dovesse essere effettuata mediante i canali di cui ai precedenti punti ii), iii) e iv), il Gestore delle Segnalazioni provvederà a fornire al Segnalante un codice per l'accesso alla piattaforma informatica al fine di concedere al Segnalante stesso le anzidette verifiche in merito allo stato di avanzamento della propria Segnalazione e all'esito del procedimento.

4.4. La gestione della Segnalazione.

La gestione dei Canali Interni è assegnata al Gestore delle Segnalazioni, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, tutelando il Segnalante e i soggetti al medesimo equiparati, nonché l'onorabilità e l'identità del Segnalato.

Qualora la Segnalazione riguardi il Gestore delle Segnalazioni, il Segnalante potrà inoltrare la Segnalazione all'ANAC come canale alternativo.

Il processo di gestione della Segnalazione è articolato nelle quattro fasi di seguito dettagliate, ciascuna delle quali deve essere adeguatamente documentata:


1. valutazione preliminare;
2. istruttoria;
3. decisione;
4. conservazione.

4.4.1. Valutazione preliminare.

Il Gestore delle Segnalazioni tratta le Segnalazioni in maniera riservata, adottando modalità idonee a tutelare il Segnalante, nonché l'identità e l'onorabilità del Segnalato e degli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti.

Il Gestore delle Segnalazioni effettua una valutazione preliminare della Segnalazione garantendo una gestione appropriata della stessa ed in particolare:

- i) entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione rilascia al Segnalante, per il tramite della piattaforma informatica dedicata, l'avviso di ricezione della stessa;
- ii) verifica che la Segnalazione sia sufficientemente dettagliata per procedere alla sua valutazione mantenendo le interlocuzioni con il Segnalante in caso di necessità di integrazioni, e stabilendo altresì se la Segnalazione rientra nell'ambito della normativa *whistleblowing*;

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

- iii) archivia, dandone comunicazione al Segnalante e formalizzando per iscritto le motivazioni alla base della decisione di archiviazione, le Segnalazioni:
- a) che non rientrano nell'ambito di applicazione della presente Procedura;
 - b) qualora entro il termine di 30 giorni lavorativi dalla richiesta, il Segnalante non fornisca le indicazioni integrative richieste, ovvero le fornisca in modo non esaustivo e/o comunque non sufficiente per una compiuta valutazione della Segnalazione stessa;
 - c) che siano palesemente infondate o in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere di poter dare diligente seguito alla stessa.


4.4.2. Istruttoria.

Se all'esito della valutazione preliminare, il Gestore delle Segnalazioni ritiene che la Segnalazione sia fondata in quanto adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze, il medesimo:

- a) effettua specifiche attività di accertamento (ad esempio, analisi documentale, interviste, indagini interne), facendosi assistere, laddove ritenuto necessario, dalle funzioni aziendali competenti per l'oggetto delle materie trattate nella Segnalazione, ovvero da consulenti/professionisti esterni per necessità di investigazione specifiche e specialistiche;
- b) esamina le circostanze analizzando i documenti e i dati disponibili e, laddove ritenuto necessario, intervista il Segnalante e ulteriori persone che possano riferire in merito ai fatti oggetto di Segnalazione. Tali attività, previo consenso del Segnalante e delle ulteriori persone intervistate, devono essere documentate tramite registrazione dell'incontro ovvero mediante la redazione di un verbale dell'incontro che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante ovvero da altri soggetti coinvolti per approvazione;
- c) interrompe l'attività istruttoria qualora ritenga che, a seguito delle attività di approfondimento svolte, anche con l'eventuale coinvolgimento di consulenti/professionisti esterni, la Segnalazione sia infondata, avendo cura di formalizzare le motivazioni a sostegno dell'archiviazione;
- d) fornisce diligente riscontro al Segnalante, qualora lo stesso chieda aggiornamenti in merito allo stato di avanzamento del caso.

Nella fase di istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni garantisce:

- i) l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione;
- ii) la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- iii) il non utilizzo delle Segnalazioni oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

Il Gestore delle Segnalazioni può condividere con le funzioni aziendali e i professionisti coinvolti unicamente le informazioni strettamente necessarie per lo svolgimento delle proprie attività, e comunicare l'identità del Segnalante, solo con l'esplicito consenso di quest'ultimo. In assenza di consenso, il Gestore delle Segnalazioni non può condividere alcuna informazione, fatto o elemento di prova che possa consentire l'identificazione del Segnalante.

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricezione, ovvero, in mancanza della stessa, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni fornisce Riscontro al Segnalante, per il tramite della piattaforma informatica dedicata, circa il seguito già dato o che si intende dare alla Segnalazione.

Il Riscontro può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento della stessa se ancora non ultimata. In quest'ultimo caso il Gestore delle Segnalazioni comunicherà successivamente l'esito finale dell'istruttoria.


4.4.3. Decisione.

Una volta ultimata la fase istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni può assumere le seguenti decisioni:


- i) archiviazione senza rilievi;
- ii) raccomandazione di azioni correttive (es. sessioni di formazione, iniziativa di comunicazione, cambiamenti organizzativi, aggiornamenti procedurali, *audit*), coordinandosi con qualsiasi altra funzione competente;
- iii) valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa vigente, del CCNL e delle norme interne, coinvolgendo le funzioni competenti;
- iv) informativa tempestiva all'Amministratore Delegato, nonché alle funzioni/organi competenti tenuto conto dell'oggetto della Segnalazione, ove richiesto dalla casistica di specie per le opportune valutazioni in merito ad eventuali azioni da intraprendere per quanto di competenza.

4.5. Conservazione della documentazione.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per cinque anni dalla data di chiusura delle attività istruttorie. Termine che, in caso di investigazioni difensive da parte della Società o di indagini e attività ispettive da parte dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, può essere prolungato sino alla conclusione di tali attività o procedimenti.

	<p style="text-align: center;">PROCEDURA</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><i>WHISTLEBLOWING</i></p>	<p>DATA 03/04/2026 REV. 00.</p>
---	---	--

È compito dei responsabili delle funzioni/processi interessati dalla Segnalazione dare attuazione alle raccomandazioni ricevute dal Gestore delle Segnalazioni e alle azioni correttive individuate anche con il supporto di eventuali professionisti esterni.

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

5. La protezione per i soggetti coinvolti nel processo di Segnalazione.

5.1. La protezione del Segnalante e dei soggetti al medesimo equiparati.

Il sistema di protezione del Segnalante trova applicazione anche nei confronti di soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di Ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione o denuncia nonché del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare:

- a) i Facilitatori;
- b) le persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante (ad esempio colleghi, collaboratori, *ex*-colleghi) e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) gli enti di proprietà (in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi) del Segnalante;
- e) gli enti presso i quali il Segnalante lavora;
- f) gli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante.


Inoltre, il sistema di protezione del Segnalante si compone delle seguenti tutele di seguito previste.

5.2. La tutela della riservatezza e dei dati personali.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Gestore delle Segnalazioni e il personale di HSA che sia coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della Segnalazione, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sull'identità dei soggetti (Segnalanti, o ad essi equiparati, e Segnalati), su qualsivoglia informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità e sui fatti segnalati, salvi i casi in cui:

- a) il Segnalante presti il proprio consenso alla rivelazione di tali informazioni a persone diverse rispetto a quelle competenti;
- b) nell'ambito del processo di Segnalazione la rivelazione dell'identità del Segnalante risulti indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al rivelamento dell'identità del medesimo;

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

- c) nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, qualora l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al rivelamento dell'identità del medesimo. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

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


Si invita a leggere l'informativa *privacy* resa disponibile sul sito *internet* della Società.

5.3. La tutela da eventuali misure ritorsive.

Affinché il Segnalante possa beneficiare di protezione è necessario che vi sia uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole che provochi, abbia provocato o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Tra le Ritorsioni, ove riconducibili alla definizione di cui al paragrafo 1, rientrano le seguenti condotte, anche solo tentate o minacciate:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di merito negative o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per il soggetto di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Si precisa che l'elenco di cui sopra costituisce una ricognizione effettuata solo a titolo esemplificativo e non esaustivo, costituendo Ritorsione ogni tipologia di condotta, anche solo tentata o minacciata, che rientri nella definizione di Ritorsione sopra riportata.

In tal senso, potrebbe integrare una Ritorsione, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati, o una valutazione della *performance* artatamente negativa, una revoca ingiustificata di incarichi o un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto, o il reiterato rigetto di richieste (ad esempio di ferie o congedi), e così via.


Il Segnalante può comunicare all'ANAC le Ritorsioni che ritiene di avere subito. Quest'ultima è tenuta ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'autorità giudiziaria adotta, inoltre, le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (ad esempio, il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati a titolo di Ritorsione).

5.4. Limitazioni della responsabilità penale, civile, amministrativa.

Non è punibile colui che attraverso la propria Segnalazione:

- a. riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto – diverso dall'obbligo previsto in tema di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali – ovvero relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- b. riveli o diffonda informazioni su violazioni che offendono la reputazione del Segnalato. Il Segnalante può beneficiare di tale limitazione solo qualora il medesimo: abbia fondati motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la violazione oppure abbia agito nel rispetto delle condizioni previste per effettuare la Segnalazione. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità anche di natura civile o amministrativa non è esclusa per comportamenti, atti o omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

5.5. La previsione di misure di sostegno da parte di enti del terzo settore.

ANAC stipula convenzioni con enti del terzo settore – il cui elenco è pubblicato sul sito dell’ANAC – affinché essi forniscano informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Non sono garantite le tutele, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, al Segnalante o al soggetto che ha operato la denuncia è irrogata una sanzione disciplinare.

Nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante (o dei soggetti al medesimo equiparati) si presume che i medesimi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile. L’onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

5.6. Le misure di protezione del Segnalato e di altri soggetti coinvolti.

Al Segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche di carattere reputazionale, all’interno del contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.


La riservatezza deve essere, altresì, garantita con riferimento a persone diverse dal Segnalato, ma comunque coinvolte nella Segnalazione, in quanto nella medesima menzionate.

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni proceda con l’attività istruttoria, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Il Segnalato non ha diritto di ottenere informazioni in merito all’origine della Segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segnalante.


La tutela del Segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l’obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato quale sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell’autorità giudiziaria).

La presente Procedura lascia, inoltre, impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell’ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’articolo 2043 del codice civile.

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

È altresì sanzionato il comportamento del Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, tra le quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---


6. I Canali Esterni.

I Segnalanti possono effettuare una Segnalazione impiegando i Canali Esterni, ove ricorra, come stabilito dall'articolo 6 del Decreto Whistleblowing, una delle seguenti condizioni al momento della sua presentazione:

- a) i Canali Interni non sono attivi o non sono conformi al Decreto Whistleblowing;
- b) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione mediante Canali Interni, ma la stessa non ha avuto seguito, nel senso che il Gestore della Segnalazione non ha intrapreso, entro i termini stabiliti dalla presente Procedura, alcuna attività circa la verifica di ammissibilità della Segnalazione o la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Si precisa che, ai fini dell'integrazione di tale condizione, è sufficiente che anche solo una delle attività ivi indicate non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il "mancato seguito" e, quindi, per poter accedere legittimamente al Canale Esterno;
- c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (ad esempio, perché il Gestore della Segnalazione, stante l'oggetto della Segnalazione, verserebbe in una situazione di conflitto d'interessi, ad esempio perché la Segnalazione lo riguarda direttamente);
- d) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di subire una Ritorsione (ad esempio, nel caso in cui sia già stata prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di Segnalazione oppure si è a conoscenza di precedenti Ritorsioni e/o violazioni dell'obbligo di riservatezza);
- e) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione che intende segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, si ritiene che la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività come ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente).

Le Segnalazioni possono essere effettuate mediante i Canali Esterni raggiungibili al seguente indirizzo internet: www.anticorruzione.it/-/whistleblowing (a cui si rinvia per maggiori informazioni).

Rimane salva la possibilità di effettuare la divulgazione pubblica, ovvero rivolgersi all'autorità giudiziaria, ove ne ricorrano i presupposti stabiliti dal Decreto Whistleblowing.

	PROCEDURA <hr/> WHISTLEBLOWING	DATA 03/04/2026 REV. 00.
---	---	---

7. **Diffusione della Procedura.**

La Società adotta idonee modalità di sensibilizzazione in merito al valore positivo della Segnalazione.

La presente Procedura ha la massima diffusione possibile. A tal fine, la stessa:

- i) è resa disponibile sul sito della Società;
- ii) è resa nota ad ogni possibile Segnalante mediante affissione negli spazi dedicati alle comunicazioni aziendali;
- iii) è oggetto di trattazione in apposito corso organizzato dalla Società per i propri Dipendenti.

Il Gestore delle Segnalazioni assicura l'aggiornamento della consegna o dell'invio della presente Procedura in occasione di avvicendamenti di personale e/o dei possibili Segnalanti, nonché la sua consegna ai Dipendenti all'atto dell'assunzione e ai collaboratori all'atto dell'inizio della collaborazione.