

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sistema per la segnalazione delle violazioni in ambito lavorativo

- Modalità di raccolta, verifica e trattamento delle segnalazioni -

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Italtel S.p.A.
nella riunione del 23.09.26**

Edizione 3

Italtel S.p.A.

Sede legale Via Caldera, 21 20153 Milano
Sede secondaria Via Laurentina , 449/451 00142 – Roma
Capitale sociale Euro5.732.073,28 i. v.
Codice fiscale / Partita IVA 15882821000

Indice

1.	Obiettivo	3
2.	Premessa	3
3.	Ambito di applicazione	4
4.	Riferimenti	4
5.	Persone che possono inviare una segnalazione	5
6.	Oggetto delle segnalazioni	6
7.	Canali interni disponibili per le segnalazioni	6
8.	Contenuti della segnalazione	8
9.	Segnalazioni anonime	8
10.	Destinatari delle segnalazioni	9
11.	Processo di ricezione ed elaborazione della segnalazione	9
11.1	Inserimento della segnalazione	9
11.2	Analisi preliminare	9
11.3	Esame della documentazione	9
11.4	Esecuzione delle indagini	10
11.5	Definizione dei provvedimenti	10
11.6	Chiusura della segnalazione	10
12.	Elementi essenziali del processo di gestione della segnalazione	12
12.1	Provvedimenti disciplinari e sanzioni	12
12.2	<i>Feedback</i> al segnalante	12
12.3	Obbligo di riservatezza	13
12.4	Conflitto d'interessi	13
13.	Tutele per il segnalante	13
14.	Tutele per la persona coinvolta	15
15.	Trattamento dei dati personali	15
16.	Periodo di conservazione dei dati	16
17.	Reporting	16
18.	Formazione e informazione	16
19.	Allegato	17

1. Obiettivo

La presente procedura ha lo scopo di descrivere il **sistema per la segnalazione delle violazioni di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo** (nel seguito, anche “**sistema Whistleblowing**” o “**Whistleblowing**”) utilizzato all'interno del Gruppo Italtel (nel seguito, anche “Gruppo”).

Il sistema Whistleblowing è finalizzato a contrastare possibili illeciti che possano aver luogo sul posto di lavoro e a promuovere e diffondere la cultura dell'etica e della legalità, nonché a proteggere le persone che segnalano le suddette violazioni.

Nel seguito, con i termini “**Società**” o “**Italtel**”, si intenderà Italtel S.p.A., società capogruppo del Gruppo Italtel e con il termine “**Modello 231**” si intenderà il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Italtel S.p.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La presente procedura viene sottoposta al parere dell'OdV (Modello 231) e successivamente rimessa al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione ed è comunicata al personale tramite comunicazione organizzativa interna sulla intranet aziendale.

2. Premessa

Il sistema Whistleblowing consente di raccogliere segnalazioni in merito a condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le modalità di trattamento delle segnalazioni acquisite attraverso il sistema descritto nella presente procedura rispondono alle disposizioni previste dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 “*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*” (nel seguito, anche il “**Decreto**”) in quanto tutelano gli autori delle segnalazioni (nel seguito, anche “**persone segnalanti**” o “**segnalanti**”) da possibili ritorsioni o discriminazioni conseguenti alle stesse segnalazioni e garantiscono la riservatezza dell'identità degli stessi autori fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

Il Decreto prevede, tra le altre disposizioni, che l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) applichi sanzioni a carico di chi viola le misure di tutela dei segnalanti e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate e prevede altresì che la Società applichi le sanzioni indicate nel Modello 231 per le medesime responsabilità.

Il Decreto prevede inoltre che la stessa ANAC offra misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni previste dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea. Infine, stabilisce che presso l'ANAC venga istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p0>).

3. Ambito di applicazione

La presente procedura si applica alle attività del contesto lavorativo di Italtel

Per “**contesto lavorativo**” si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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 divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.

Il sistema qui descritto si applica anche qualora il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

4. Riferimenti

- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 “*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*”
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”
- Codice Etico Italtel
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Italtel S.p.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.
- Regolamento europeo 2016/679 - GDPR (*General Data Protection Regulation*) del 27 aprile 2016
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “*Codice in materia di protezione dei dati personali*” come successivamente integrato e modificato
- Linee guida ANAC - “*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*” Approvate con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023 e successive modifiche intervenute s.m.i.
- Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali, n. 304 del 6 luglio 2023 in merito allo Schema di Linee guida ANAC
- Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 581 del 9 ottobre 2025, recante parere sugli schemi di “Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione” e di delibera di modifica e integrazione delle Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing.
- Guida Operativa Confindustria sulla nuova disciplina Whistleblowing, versione aggiornata maggio 2026.

5. Persone che possono inviare una segnalazione

Le persone che possono accedere al sistema di segnalazione sono i dipendenti, gli amministratori, gli azionisti, i sindaci, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza e, in generale, tutti coloro che operano, in Italia o all'estero, per conto o a favore del Gruppo Italtel o che intrattengono relazioni d'affari con quest'ultimo attraverso qualunque tipo di contratto o incarico (collaboratori, consulenti, fornitori, agenti, intermediari, stagisti, ...) che abbiano deciso di segnalare una violazione di cui siano stati testimoni nell'ambito del contesto lavorativo.

La tutela delle persone sopra indicate si applica anche nei casi in cui le informazioni sulle violazioni siano state acquisite quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (fasi precontrattuali) o nel corso di un periodo di prova, ovvero successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Inoltre, le misure di protezione si applicano, oltre che alle persone segnalanti, anche alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che a questi siano legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante e che con questi abbiano un rapporto abituale e corrente e, infine, agli enti di proprietà della persona segnalante e gli enti che operano nello stesso contesto lavorativo delle predette persone.

Nell'ambito del sistema whistleblowing, disciplinato dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, il **canale interno di segnalazione** costituisce il principale strumento attraverso il quale si promuove l'emersione tempestiva di condotte illecite o irregolarità riscontrate nel contesto lavorativo. La predisposizione di un canale interno efficace, accessibile e conforme alle garanzie di riservatezza previste dalla normativa rappresenta un elemento essenziale del sistema di compliance aziendale, in quanto consente di intercettare tempestivamente le violazioni, favorendone la gestione e il superamento prima che producano conseguenze pregiudizievoli per la società, per i lavoratori o per gli altri stakeholder. A tal proposito, Italtel S.p.A. prevede sia la modalità scritta che orale (vd. Par 7. della presente procedura). Laddove tali modalità di segnalazione dovessero rivelarsi inefficaci, la disciplina whistleblowing prevede ulteriori strumenti. Le persone segnalanti possono, infatti, effettuare una **segnalazione esterna** rivolgendosi all'ANAC nel caso in cui abbiano già effettuato una segnalazione interna attraverso il sistema Whistleblowing descritto nella presente procedura e non vi abbiano ricevuto riscontro oppure abbiano fondati motivi di ritenere che alla segnalazione non venga dato efficace seguito o la stessa possa determinare un effettivo rischio di ritorsione. Inoltre, dopo aver effettuato una segnalazione interna ed esterna, oppure dopo aver effettuato direttamente una segnalazione esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti, le persone segnalanti possono effettuare una cosiddetta **"divulgazione pubblica"** cioè, rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La divulgazione pubblica può essere effettuata, beneficiando della protezione prevista dal Decreto, anche nei casi in cui la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, oppure laddove la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni o che le prove della violazione possano essere occultate o distrutte o,

infine, che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6. Oggetto delle segnalazioni

Gli eventi che possono costituire oggetto di segnalazione riguardano, in generale, **le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse nell'ambito dell'attività lavorativa che possano nuocere all'integrità della Società o del Gruppo**. Tali eventi devono essere riconducibili a:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Codice Etico (discriminazioni, molestie, conflitto d'interessi, ...);
- violazioni di disposizioni o procedure interne sanzionabili in via disciplinare;
- in generale, fatti che possono integrare reati o arrecare danno (patrimoniale o di immagine) alla Società o al Gruppo.

Non devono essere oggetto di segnalazione e, in ogni caso, laddove presentati, dopo una verifica preliminare in ordine alla loro ammissibilità, saranno ignorati dal sistema:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;
- fatti basati su "voci" o "per sentito dire".

Non possono altresì essere oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. b) e c) del D.Lgs. 24/2023:

- ✓ le violazioni per le quali esistono già specifici canali di segnalazione obbligatori previsti dalla normativa nazionale o dell'Unione europea, come richiamato nel decreto;
- ✓ le violazioni che riguardano la sicurezza nazionale, nonché gli appalti relativi alla difesa o alla sicurezza nazionale.

Il decreto precisa, inoltre, che restano applicabili le disposizioni speciali previsti dalla normativa nazionale e dell'Unione europea in materie particolarmente sensibili, quali la tutela delle informazioni classificate, il segreto professionale forense e medico, la segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, nonché delle disposizioni in materia di procedura penale.

7. Canali interni disponibili per le segnalazioni

Le persone che intendano inviare segnalazioni interne in forma scritta hanno a disposizione i seguenti canali:

➤ portale web

- raggiungibile tramite l'apposita sezione dalla rete intranet aziendale oppure tramite il sito web della Società (<https://www.italtel.com/it/about/whistleblowing/>)

➤ **indirizzo e-mail**

- comitato_etico@italtel.com (i cui destinatari sono i componenti del Comitato Etico)
- La casella e-mail dedicata costituisce un canale alternativo e residuale, messo a disposizione dei segnalanti per agevolare l'accesso al sistema di segnalazione. L'accesso è consentito esclusivamente ai componenti del Comitato Etico espressamente autorizzati alla gestione delle segnalazioni, nel rispetto di adeguate misure tecniche e organizzative volte a garantire la riservatezza, l'integrità e la sicurezza dei dati personali trattati.

Coloro che invece desiderano effettuare la segnalazione in forma orale hanno a disposizione il seguente **numero telefonico** a cui risponde il Responsabile della funzione Internal Audit

- +39 02 4388 2421

Italtel non prevede la possibilità di segnalazione orale registrata. Il contenuto della telefonata sarà verbalizzato e il verbale sarà condiviso con il segnalante .

La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Il portale web è il canale di segnalazione primario e preferenziale adottato dalla Società. Tale canale garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione può essere effettuata anche tramite **colloquio diretto** tra il segnalante e il destinatario della segnalazione, individuato nel Responsabile della funzione Internal Audit. La segnalazione in questo caso può essere trascritta integralmente tramite verbale; in tali circostanze, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto del verbale mediante la propria sottoscrizione.

A seguito della ricezione della segnalazione tramite canale orale (colloquio telefonico o colloquio diretto), il Responsabile della funzione Internal Audit condivide il relativo contenuto con il Comitato Etico per la valutazione collegiale, al fine di garantire uniformità di trattamento rispetto alle segnalazioni ricevute tramite piattaforma e tramite e-mail (comitato_etico@italtel.com)

Infatti, le segnalazioni inviate tramite piattaforma sono ricevute e trattate collegialmente dal Comitato Etico ai sensi del successivo art. 10 come pure quelle indirizzate alla mail comitato_etico@italtel.com

8. Contenuti della segnalazione

In generale, la segnalazione deve contenere elementi utili a consentire agli organismi preposti all'analisi e al trattamento della segnalazione stessa di procedere alle opportune verifiche a riscontro della sua fondatezza. La segnalazione, si ribadisce, deve riguardare un fatto relativo all'attività lavorativa ed essere finalizzata a tutelare l'integrità della Società o del Gruppo.

Le informazioni minime previste per una completa connotazione della segnalazione sono di seguito riportate:

- Nome e posizione della persona che segnala
- Tipologia della segnalazione scelta tra le seguenti (proposte dal portale web):
 - violazione di leggi
 - violazione del Modello 231
 - violazione del Codice Etico Italtel
 - violazione di disposizioni o procedure interne
 - altro
- Descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della segnalazione, inclusi i luoghi e le date in cui si sono svolti
- Nome e posizione della persona che ha posto in essere i fatti (la "persona coinvolta")
- Eventuali nomi di altre persone che possono riferire sui fatti
- Ulteriori informazioni utili al riscontro dei fatti

Inoltre, il portale web consente di allegare documenti, foto o registrazioni audio e video.

In allegato (par. 19), è riportata la scheda di segnalazione da utilizzare nel caso in cui si decidesse di avvalersi di canali di comunicazione diversi dal portale web (come indicati al precedente par. 7).

9. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono quelle in cui le generalità della persona segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. Tali segnalazioni sono prese in considerazione qualora gli elementi indicati siano circostanziati in modo da far emergere fatti e situazioni sui quali sia possibile operare i necessari riscontri. **Si osservi che, nel caso in cui la segnalazione sia stata effettuata in modo anonimo, la Società non è in grado di attivare gli appositi strumenti di tutela previsti dalla legge finalizzati ad evitare ritorsioni sul segnalante. Tuttavia, le tutele di legge si applicano anche in caso di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.**

10. Destinatari delle segnalazioni

Le segnalazioni vengono ricevute, analizzate, verificate e trattate dal Comitato Etico (nel seguito, anche “CE”) costituito dal General Counsel e Chief Compliance Officer e dai responsabili delle funzioni Risorse Umane e Internal Audit. Nel caso in cui una persona non autorizzata al trattamento delle segnalazioni e, quindi, non facente parte del sopra citato Comitato Etico, dovesse ricevere una segnalazione, detta persona dovrà procedere all’immediato trasferimento della stessa a uno dei componenti del CE, dovrà evitare, per quanto possibile, di prendere conoscenza del contenuto della segnalazione e, laddove ne acquisisse conoscenza, dovrà garantire la riservatezza dell’identità di tutti i soggetti citati nella segnalazione e dei relativi contenuti.

11. Processo di ricezione ed elaborazione della segnalazione

Nel seguito, si riporta la descrizione del processo di gestione delle segnalazioni realizzato attraverso il **portale web dedicato**.

11.1 Inserimento della segnalazione

La persona segnalante inserisce la segnalazione nel portale web seguendo le istruzioni in esso riportate. Come descritto al precedente par. 9, il segnalante potrà scegliere di restare anonimo oppure di rilasciare i propri dati personali.

Inserita la segnalazione, il portale invia una notifica ai componenti del Comitato Etico, pone la segnalazione in stato “*Aperta*” e rilascia al segnalante un **codice univoco** attraverso il quale questi avrà la possibilità, in qualunque momento, di accedere al portale stesso per visualizzare lo stato della sua segnalazione.

11.2 Analisi preliminare

La prima valutazione della segnalazione viene svolta dal General Counsel e Chief Compliance Officer (nel seguito, anche “CO”) al fine di valutare l’ammissibilità della segnalazione stessa sulla base di quanto esposto al precedente paragrafo 6. Nel caso in cui il CO ritenesse la segnalazione non ammissibile, la pone in stato “*Rifiutata*” e la archivia sul portale riportando sullo stesso le motivazioni di tale decisione.

Nel caso in cui il CO ritenesse la segnalazione ammissibile, ne effettua il passaggio allo stato “*Preso in carico*” e, insieme agli altri componenti del Comitato Etico, procede all’analisi delle informazioni contenute nella segnalazione. **Il passaggio di stato deve avvenire entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione e può essere verificato dal segnalante attraverso il proprio codice univoco.**

11.3 Esame della documentazione

Acquisita la documentazione relativa alla segnalazione, il Comitato Etico avvia la fase di analisi, valutando se contattare il segnalante (se non anonimo) ove fossero necessari approfondimenti o ulteriori elementi

utili alle successive indagini. In questa fase, il CO effettua il passaggio della segnalazione allo stato “*In lavorazione*”.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una violazione al Modello 231, il CO informa tempestivamente l’Organismo di Vigilanza.

11.4 Esecuzione delle indagini

A seguito dell’esame della documentazione, il Comitato Etico decide se procedere a successive indagini, eventualmente coinvolgendo altre funzioni (ad esempio, ICT) o consulenti esterni esclusivamente nella misura necessaria al corretto svolgimento delle verifiche e nel rispetto dei principi di necessità, minimizzazione, proporzionalità e riservatezza del trattamento dei dati personali, con l’obiettivo di verificare la veridicità della segnalazione basandosi su riscontri oggettivi. Nel caso di segnalazioni relative a condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nell’ambito dell’attività lavorativa di una società controllata estera del Gruppo, il Comitato Etico valuterà le modalità di coinvolgimento dell’Organismo di Vigilanza della società estera (ove istituito) o delle funzioni locali competenti.

11.5 Definizione dei provvedimenti

Completate le indagini, il Comitato Etico identifica i necessari provvedimenti, tenendo conto anche dei possibili rischi per la Società e, una volta accertata la fondatezza del fatto oggetto della segnalazione, definisce le modalità di comunicazione verso la persona coinvolta. In base alla gravità della segnalazione, il CE può anche decidere di denunciare il fatto all’autorità giudiziaria o contabile.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una violazione al Modello 231, il Comitato Etico condivide con l’Organismo di Vigilanza le decisioni e i provvedimenti da intraprendere.

L’analisi e le indagini svolte devono prevedere anche la possibilità di identificare, tra i provvedimenti, eventuali azioni idonee a rafforzare il sistema di controllo interno ove quest’ultimo avesse evidenziato lacune o debolezze.

11.6 Chiusura della segnalazione

Identificati i provvedimenti necessari, la segnalazione viene posta dal CO in stato “*Chiusa*”. **La chiusura della segnalazione deve avvenire entro tre mesi dalla presa in carico della segnalazione stessa;** entro il medesimo termine deve essere fornito riscontro alla persona segnalante. Il Comitato Etico, attraverso il CO, provvede a monitorare le azioni individuate fino alla loro completa evasione. Si osservi che il termine temporale sopra indicato può anche consistere in una comunicazione che annuncia, ad esempio, l’avvio di una inchiesta interna o il rinvio ad un’autorità competente per ulteriori indagini. In tali casi, ferme restando le successive informative al segnalante in merito allo stato di avanzamento dell’istruttoria, gli esiti della sua conclusione dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Nella seguente figura 1 è riportato in maniera schematica il processo fin qui descritto evidenziando le attività e gli stati a cui ciascuna segnalazione è sottoposta nonché le relative responsabilità.

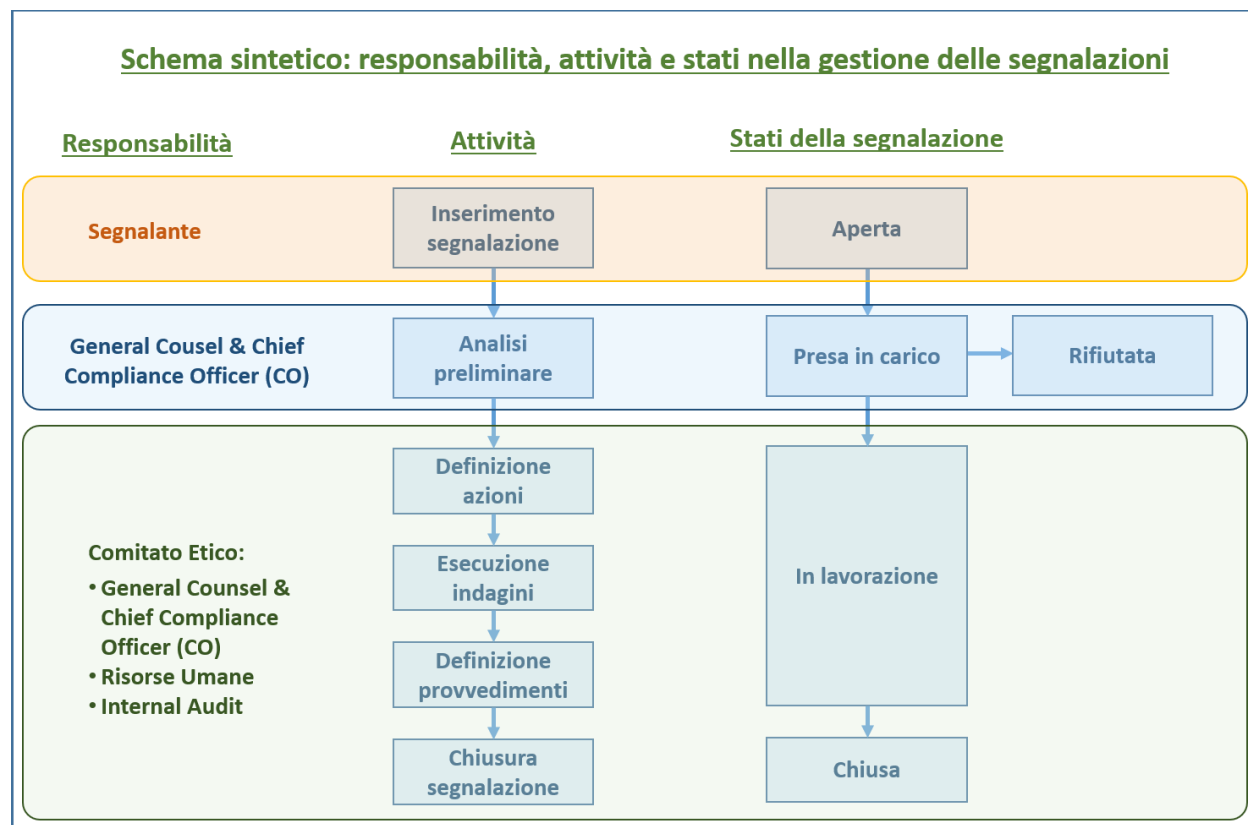


Figura 1

12. Elementi essenziali del processo di gestione della segnalazione

Nel seguito, si riportano gli elementi essenziali che il processo di gestione delle segnalazioni deve possedere in modo da garantire a tutte le persone coinvolte le necessarie misure di tutela e riservatezza.

12.1 Provvedimenti disciplinari e sanzioni

I provvedimenti disciplinari da applicare in merito ai fatti riscontrati sono riferiti allo **Statuto dei Lavoratori e ai contratti collettivi nazionali applicabili**. Nel caso in cui il fatto sia stato commesso da una persona esterna alla Società o al Gruppo (ai sensi di quanto esposto al par. 5), l'eventuale sanzione da applicare va riferita alle lettere d'incarico o ai contratti attraverso cui sono stati regolati i rapporti con tali persone e all'interno dei quali devono essere inserite opportune clausole che disciplinano, a fronte di possibili casi di violazione, le suddette sanzioni (risoluzione del rapporto contrattuale, penali, ecc.).

Ove la segnalazione si rivelasse, per dolo o colpa grave del segnalante, infondata e palesemente diffamatoria nei confronti della persona coinvolta, sarà lo stesso segnalante ad essere oggetto di provvedimenti disciplinari o sanzioni ai sensi dei contratti applicabili. In particolare, nel caso in cui il segnalante abbia effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave, questi sarà oggetto di una sanzione pecuniaria da parte dell'ANAC, salvo che sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

Inoltre, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, nel caso in cui vi sia dolo o colpa grave, le tutele di legge previste dal Decreto non sono garantite.

12.2 Feedback al segnalante

Per tutta la durata della gestione della segnalazione, le diverse fasi del relativo trattamento vengono registrate sul portale attraverso il quale **il segnalante potrà avere continuo riscontro in merito all'evoluzione della sua specifica segnalazione utilizzando il codice univoco fornitogli dal portale stesso all'atto dell'apertura della segnalazione.**

Nel caso in cui il segnalante decidesse di utilizzare il canale di comunicazione scritta alternativo residuale rispetto al portale web (vedasi L'indirizzo e-mail di cui al par. 7), lo stesso segnalante, per l'invio della segnalazione, dovrà utilizzare la scheda allegata alla presente procedura inserendo le informazioni richieste. Una volta recapitata la scheda attraverso il suddetto canale mail, le relative informazioni saranno inserite, a cura del CO, sul portale web in modo da tracciare l'evoluzione della segnalazione secondo i passaggi sopra illustrati. In tal caso, il codice univoco sarà comunicato al segnalante laddove lo stesso abbia rilasciato dati personali che consentano di contattarlo; in mancanza di tali dati, non sarà possibile informare il segnalante che, quindi, avrà scelto di rimanere anonimo.

Nel caso in cui la segnalazione fosse fornita oralmente tramite colloquio diretto oppure telefonico con il Responsabile della funzione Interna Audit le informazioni raccolte saranno inserite, a cura del CO, sul portale web, previa accettazione del testo della segnalazione da parte della persona segnalante (vedasi

par. 7). Anche in questa modalità, il codice univoco sarà comunicato al segnalante in modo che lo stesso possa avere continuo riscontro in merito all'evoluzione della sua segnalazione.

12.3 Obbligo di riservatezza

Le funzioni preposte alla valutazione delle segnalazioni sono le uniche ad avere accesso al portale e **sono tenute alla massima riservatezza dei relativi contenuti**. Sono previsti provvedimenti disciplinari o sanzioni, ai sensi dei contratti applicabili, a carico dei soggetti che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o che abbiano omesso di verificare una segnalazione. In particolare, i responsabili di tali violazione saranno oggetto di una sanzione pecuniaria da parte dell'ANAC.

12.4 Conflitto d'interessi

Il segnalante che ritenga che uno dei componenti del Comitato Etico sia coinvolto in qualche misura nella segnalazione o ritenga necessario o anche solo opportuno che uno di tali componenti debba essere escluso dalla gestione della segnalazione, può evidenziare tale circostanza all'interno del portale che, in maniera automatica, provvederà a modificare il flusso informativo previsto per l'elaborazione della segnalazione inibendo l'invio delle informazioni e delle notifiche al componente indicato. In ogni caso, la persona segnalante può effettuare, in alternativa, una **segnalazione esterna** rivolgendosi direttamente all'ANAC, come descritto al precedente par. 5.

13. Tutele per il segnalante

Il portale web dedicato al Whistleblowing è realizzato in modo da **garantire la riservatezza e la protezione dell'identità del segnalante** (salvo che non ci sia il suo esplicito consenso a rivelarla) e dei dati della segnalazione in tutte le fasi del suo trattamento.

È vietata e non è tollerata qualunque forma di ritorsione o discriminazione diretta o indiretta nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; per tali forme di ritorsione o discriminazione sono previsti provvedimenti disciplinari a carico di coloro che ne siano responsabili.

È considerata ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. In particolare, le ritorsioni di cui il segnalante può essere vittima possono essere: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, il mobbing, le molestie e qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Ove il segnalante ritenga di essere vittima di una ritorsione collegata alla segnalazione, questi, ai sensi del Decreto, può comunicare tale circostanza all'ANAC che informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Nel caso in cui il segnalante ritenga di aver subito una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha compiuto tale azione; quindi, spetta a chi ha adottato la misura dimostrarne il carattere non ritorsivo. Pertanto, nel procedimento innanzi all'ANAC, l'intento ritorsivo si presume fino a prova contraria.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni nonché qualunque altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante in conseguenza della segnalazione **sono nulli ai sensi del Decreto**.

Infine, a ulteriore tutela del segnalante, l'Art. 2-*undecies*, comma 1, lett. f) del Codice Privacy, modificato dal Decreto, prevede che i diritti degli interessati (di cui agli Artt. dal 15 al 22 del GDPR) non possono essere esercitati con la richiesta al Titolare del trattamento ovvero presentando reclamo al Garante per la protezione dei dati personali (Art. 77 del GDPR) qualora dall'esercizio di tali diritti 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 o delle funzioni svolte [...]"*.

Pertanto, la Società, pur garantendo il diritto di difesa della persona coinvolta, terrà conto della norma introdotta a tutela della riservatezza del segnalante.

Inoltre, la tutela dell'identità del segnalante deve tener conto dei diversi procedimenti che potrebbero attivarsi a seguito della presentazione della segnalazione. Nel procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto istruttorio fino alla chiusura delle indagini preliminari ed al rinvio a giudizio. Nel procedimento contabile, analogamente a quello penale, il nominativo del segnalante non può essere rivelato fino alla fine dell'istruttoria. Infine, nell'ambito di un procedimento disciplinare attivabile a seguito di una segnalazione, qualora la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile da persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Le misure di protezione previste dal decreto legislativo n. 24/2023 non sono circoscritte al solo segnalante, ma si estendono anche a ulteriori soggetti che, in ragione del ruolo rivestito ovvero del particolare rapporto intercorrente con quest'ultimo, potrebbero essere esposti al rischio di ritorsioni conseguenti alla segnalazione. In particolare, tali tutele trovano applicazione nei confronti:

- del facilitatore, ossia della persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operando nel medesimo contesto lavorativo e la cui attività di supporto deve essere tutelata mediante adeguate garanzie di riservatezza;
- delle persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o del soggetto che abbia effettuato una divulgazione pubblica, legate a questi ultimi da uno stabile rapporto affettivo ovvero da un vincolo di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del segnalante, del denunciante o del soggetto che abbia effettuato una divulgazione pubblica, purché operino nel medesimo contesto lavorativo e intrattengano con gli stessi un rapporto abituale e continuativo;
- degli enti di proprietà, esclusiva ovvero a partecipazione maggioritaria, del segnalante, del denunciante o del soggetto che abbia effettuato una divulgazione pubblica (ad esempio, se il segnalante è socio di maggioranza o proprietario di una società, anch'essa risulterà protetta da eventuali ritorsioni che potrebbero colpirla indirettamente a causa della segnalazione);

- degli enti presso i quali il segnalante, il denunciante o il soggetto che abbia effettuato una divulgazione pubblica prestano la propria attività lavorativa (la tutela opera laddove il segnalante presti la propria attività lavorativa per un soggetto diverso dal datore di lavoro “formale”: si pensi, ad esempio, al lavoratore con contratto di somministrazione, al consulente, al dipendente distaccato).

Al fine di garantire l’effettiva applicazione delle misure di tutela e di assicurare il rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla disciplina vigente, è opportuno che, nell’ambito dell’istruttoria della segnalazione, venga richiesto al segnalante di indicare espressamente l’eventuale esistenza di tali soggetti, fornendo gli elementi idonei a dimostrare la sussistenza dei requisiti per il riconoscimento delle relative tutele.

14. Tutele per la persona coinvolta

La **persona coinvolta** è la persona cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito o della violazione oggetto della segnalazione. **Parimenti all’identità del segnalante, anche la protezione dell’identità della persona coinvolta è garantita dai sistemi utilizzati**, ferme restando, in caso di accertamento di responsabilità, le leggi che disciplinano le indagini o i provvedimenti avviati dall’autorità giudiziaria o contabile in merito ai fatti oggetto della segnalazione.

15. Trattamento dei dati personali

Fatto salvo quanto indicato ai precedenti paragrafi 13 e 14, tutti i dati personali presenti nelle segnalazioni sono trattati ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali e riportata al par. 4 nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone interessate, con particolare riguardo alla riservatezza della loro identità e alla sicurezza del trattamento.

I dati personali (nome, cognome, posizione ricoperta, ecc.) trattati per la gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura sono relativi alla persona segnalante, laddove la segnalazione sia nominativa, alla persona coinvolta e a eventuali altre persone citate nella segnalazione; viene inoltre trattata ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle indagini che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione. In ogni caso, l’identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui tale identità può evincersi direttamente o indirettamente non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere e trattare le segnalazioni, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante.

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

Per ogni informazione di migliore dettaglio in tema di trattamento dati personali si fa riferimento alla relativa informativa privacy pubblicata sulla intranet e sito web aziendali.

16. Periodo di conservazione dei dati

I dati verranno conservati 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. (raggiungimento dello stato "*Chiusa*", come riportato nella precedente figura 1).

17. Reporting

Al fine di monitorare il funzionamento dell'intero sistema Whistleblowing, il portale web consente l'emissione di report periodici contenenti le statistiche in merito alle segnalazioni ricevute e processate. Le informazioni contenute nei report sono presentate in forma aggregata e, in ogni caso, anonimizzate. I report vengono indirizzati all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

18. Formazione e informazione

Il personale a cui è demandata la gestione delle segnalazioni (Comitato Etico) possiede le necessarie competenze per assicurare che le segnalazioni siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili.

A tal fine esso riceve una formazione periodica riguardo alla presente procedura, agli aspetti normativi e agli adempimenti a carico del personale a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione e in ambito Data Protection; la formazione inoltre ha ad oggetto i principi generali di comportamento a cui il personale deve attenersi nel processo di gestione delle segnalazioni quali confidenzialità e riservatezza, etica, integrità, trasparenza, orientamento all'ascolto e alla collaborazione. La formazione è prevista in particolare in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione dei canali di segnalazione.

La Società inoltre provvede a fornire adeguata formazione a tutto il personale in materia di whistleblowing affinché sia consapevole delle finalità e delle modalità di gestione delle segnalazioni.

La Società mette a disposizione del segnalante informazioni chiare circa il canale, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni pubblicando la presente procedura sia sulla intranet aziendale sia sul proprio sito web istituzionale là dove è implementata la piattaforma informatica per la notifica e la gestione delle segnalazioni.

19. Allegato

Scheda per la segnalazione delle violazioni in ambito lavorativo (Rif.: Procedura Whistleblowing Italtel)	
<i>Nome del soggetto che segnala</i>	
<i>Posizione del soggetto che segnala</i>	
<i>Tipologia di segnalazione</i>	Violazione di leggi ☐
	Violazione del Modello 231 ☐
	Violazione del Codice Etico Italtel ☐
	Violazione di disposizioni o procedure interne ☐
	Altro ☐ • specificare: _____ _____
<i>Descrizione della segnalazione (inclusi luoghi e date)</i>	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
<i>Nome e posizione del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto della segnalazione</i>	_____ _____
<i>Eventuali nomi di altri soggetti che possono riferire sui fatti</i>	_____ _____
<i>Ulteriori informazioni utili al riscontro dei fatti</i>	_____ _____ _____ _____