



# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

## GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI EX D.LGS. 231/2001

---

REV.	DATA	APPROVATO	NOTE
1.0	23/10/2024	Consiglio di Amministrazione	Prima emissione
2.0	22/06/2026	Consiglio di Amministrazione	Seconda emissione

**INDICE**

1	SCOPO .....	3
2	TERMINI DI VALIDITÀ .....	4
2.1	COINVOLGIMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI .....	4
3	RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI .....	4
4	MODALITÀ OPERATIVE.....	5
4.1	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
4.2	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	6
4.3	FASI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....	7
4.4	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA (RICEZIONE) .....	8
4.5	RICEZIONE E <i>TRIAGE</i> .....	9
4.5.1	VALUTAZIONE DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE .....	9
4.5.2	VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE .....	9
4.6	CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE .....	10
4.7	MONITORAGGIO ED AZIONI CORRETTIVE .....	10
4.8	TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI .....	11
4.8.1	ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	12
5	MISURE DI PROTEZIONE.....	12
5.1	CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE ( <i>PROTECTION</i> ) .....	12
5.2	TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA .....	13
6	SISTEMA DISCIPLINARE .....	14
6.1.1	DIPENDENTI E AMMINISTRATORI .....	14
6.1.2	SOGGETTI TERZI .....	15

## DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, ove non diversamente specificato, i termini di seguito elencati hanno il significato per ciascuno di essi di seguito attribuito:

- **Canali di Segnalazione interna:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 4 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società 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**;
- **Facilitatore:** una 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;
- **GDPR:** Regolamento (UE) 679/2016 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;
- **Gestore delle Segnalazioni:** soggetto/i deputato/i alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni ai fini della presente procedura, nominato in conformità all'art. 4 co.2 del D.Lgs. 24/2023; la Società ha individuato l'Organismo di Vigilanza quale Gestore delle Segnalazioni;
- **Informativa:** informativa privacy resa ai sensi dell'art. 13 del GDPR agli interessati ossia alla Persona coinvolta e al Segnalante;
- **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, scritte/orali, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi indiziari di condotte volte ad occultare tali **Violazioni**<sup>1</sup>;
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società, così come previsto dall'articolo 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso D.Lgs. 231/2001.;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della **Segnalazione** e che provoca o può provocare al **Segnalante**, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella **Segnalazione** come persona alla quale la **Violazione** è attribuita o come persona comunque implicata nella **Violazione** segnalata;
- **Segnalante:** soggetti indicati al successivo § 4;
- **Segnalazione ("wrongdoing"):** comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni**;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano le previsioni di cui alla presente procedura, come meglio precisate dal successivo §6;
- **Soggetti Terzi:** tutti i soggetti "esterni" alla Società aventi rapporti negoziali con la stessa (a titolo esemplificativo consulenti, fornitori, clienti e partners);
- **Valutazione (Triage):** valutazione della **Segnalazione** ai fini dell'inquadramento, dell'adozione di misure istruttorie, della prioritizzazione e della relativa gestione.
- **Violazione:** tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni individuati nel successivo §4.1.;

I termini definiti al singolare si intendono anche al plurale ove il contesto lo richieda e viceversa.

## 1 SCOPO

Ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 24/2023, la presente procedura definisce, nell'ambito dell'attività svolta da **Intellico S.r.l.** (di seguito anche solo « **Intellico** » o « **Società** »), i principi generali posti, in particolare, a

<sup>1</sup> Sono ricomprese anche irregolarità o anomalie che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle Violazioni, purché non si tratti di mere irregolarità bensì di indici sintomatici tali da far ritenere ragionevolmente al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle Violazioni.

salvaguardia dei **Segnalanti**, le modalità operative da osservare nella gestione delle **Segnalazioni**, le misure di protezione nonché il **Sistema Disciplinare**.

## 2 TERMINI DI VALIDITÀ

---

La presente procedura assume validità dalla data della sua emissione indicata in copertina.

Ogni eventuale successivo aggiornamento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

### 2.1 COINVOLGIMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

---

In attuazione dell'art. 4, co. 1, D.Lgs. 24/2023 e in conformità alle Linee Guida ANAC n. 1/2025, Intellico S.r.l. ha dato corso, prima dell'approvazione della presente procedura, a un'interlocuzione preventiva con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali territorialmente più rappresentative sul piano nazionale, mediante trasmissione di apposita informativa a mezzo PEC in data 08/06/2026.

Tale coinvolgimento:

- è finalizzato a raccogliere osservazioni sulle modalità di implementazione del canale interno;
- ha natura informativa e non comporta diritto di veto o potere di blocco;
- non incide sui tempi di approvazione della procedura.

La stessa procedura si applica in caso di revisioni sostanziali della presente procedura. La documentazione relativa alla consultazione è conservata a cura dell'organo dirigente.

## 3 RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

---

- D.Lgs. 24/2023 *“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”*
- D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 *“Attuazione della direttiva (UE) 2024/1226 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, sulla definizione dei reati e delle sanzioni penali per la violazione delle misure restrittive dell'Unione”*
- D.Lgs. 231/2001 *“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”*
- *“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. Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”* dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) – Linee Guida n. 1/2025
- Regolamento UE n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

## 4 MODALITÀ OPERATIVE

---

Possono effettuare **Segnalazioni** i seguenti soggetti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81<sup>2</sup>, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96<sup>3</sup>;
  - i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81<sup>4</sup>, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
  - i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi che realizzano opere in favore di terzi;
  - i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
  - i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società; 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.
- Il Gestore delle Segnalazioni riceve formazione specifica con cadenza almeno annuale in materia di normativa whistleblowing, GDPR e gestione dei conflitti di interesse. La Società garantisce, con cadenza almeno annuale, adeguata informazione a tutto il personale sui canali di segnalazione, sulle tutele riconosciute e sull'oggetto delle violazioni segnalabili. I percorsi formativi sono documentati e integrati nel MOG 231.
  - La Società ha individuato l'Organismo di Vigilanza quale Gestore delle Segnalazioni, in ragione dell'autonomia, dell'indipendenza operativa e della specifica formazione in materia di compliance e D.Lgs. 231/2001 che ne caratterizzano la composizione. Tale scelta è stata valutata come adeguata alle dimensioni e alla complessità organizzativa di Intellico S.r.l.  
Il Gestore delle Segnalazioni deve in ogni caso:
    - essere imparziale e neutrale rispetto a tutte le parti coinvolte;
    - operare in modo indipendente nella fase istruttoria e valutativa;
    - disporre di adeguata formazione specifica in materia di whistleblowing e protezione dei dati;
    - avere adeguata conoscenza del funzionamento della Società.

All' organo di indirizzo (CDA) non è attribuito alcun potere di supervisione sulla gestione delle singole segnalazioni; è fermo il potere di monitoraggio generale sul funzionamento del sistema.

### 4.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

---

Posto il generale divieto di effettuare **Segnalazioni** manifestamente infondate e/o effettuate con dolo (ad es. a fini diffamatori) o con colpa grave, le **Violazioni** che possono essere oggetto di **Segnalazione** riguardano le seguenti tipologie di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio **Contesto**

---

<sup>2</sup> *i.e.* "Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; somministrazione; apprendistato; lavoro accessorio".

<sup>3</sup> *i.e.* "Per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro; per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro."

<sup>4</sup> *i.e.* Contratto d'opera (ex artt. 2222 c.c. e ss.) e Contratto di prestazione d'opera intellettuale (ex artt. 2229 c.c. e ss), esclusi i piccoli imprenditori (ex art. 2083 c.c.).

## Procedura Whistleblowing

**Lavorativo**, in particolare, condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo**.

#### 4.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

---

Il **Segnalante** è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire al **Gestore delle Segnalazioni** di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di **Segnalazione**. A tal fine, la **Segnalazione** dovrebbe contenere circostanze e informazioni concrete, documentate e/o documentabili, tali da far ragionevolmente ritenere che gli atti/fatti od omissioni segnalati costituiscono **Violazione**. Preferibilmente dovrebbe riportare quanto segue:

- le generalità del soggetto che effettua la **Segnalazione** con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della **Società**;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di **Segnalazione**;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
  
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di **Segnalazione**;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di **Segnalazione**;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

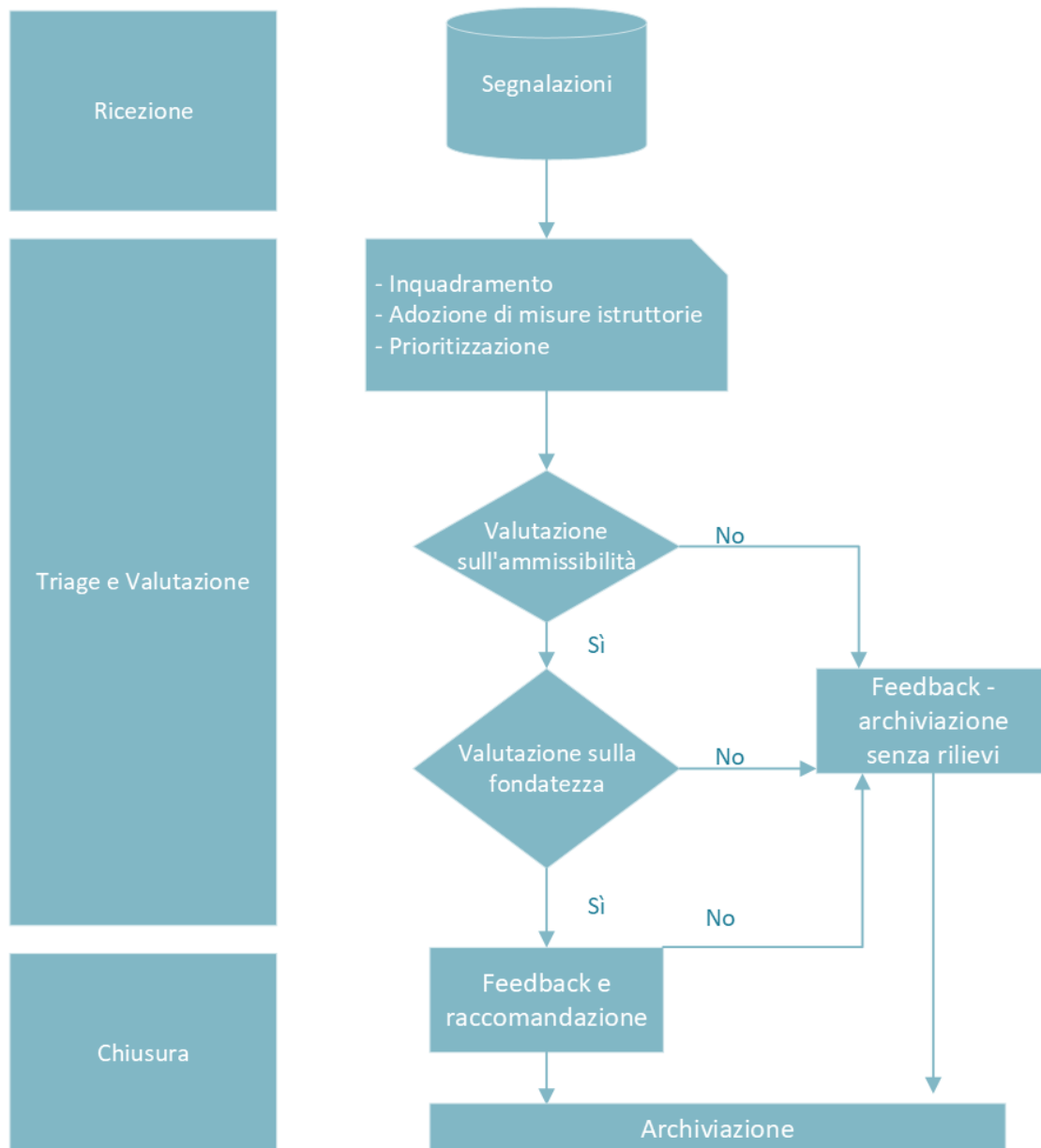
Non saranno in alcun modo prese in considerazione le **Segnalazioni** non rientranti nello scopo e nell'oggetto della presente procedura.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Ci si riferisce in particolare alle Segnalazioni interne aventi ad oggetto (*§ par. 2.1.1 Linee Guida ANAC*):

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria 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;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- le segnalazioni di 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.

4.3 FASI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE



La gestione delle **Segnalazioni** avviene in conformità alle fasi nel seguito descritte:

- a) Ricezione e *Triage* (§4.4);
- b) Valutazione (§4.5);
- c) Chiusura (§4.6).

In ogni fase di gestione della **Segnalazione**, il **Gestore delle Segnalazioni**:

- ove necessario, informa il **Segnalante** dello *status* della **Segnalazione** e di eventuali successivi *step* ad essa inerenti e/o conseguenti;

## Procedura Whistleblowing

- garantisce la riservatezza dell'identità del **Segnalante** e delle informazioni contenute nelle **Segnalazioni** (*Protection*), nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge e alle persone competenti a riceverle o a dar seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate;
- opera nel rispetto dei doveri di indipendenza e professionalità (*Impartiality*);
- garantisce l'accurata ed efficiente gestione di tutte le **Segnalazioni**.

#### 4.4 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA (RICEZIONE)

La **Segnalazione** deve essere indirizzata al **Gestore delle Segnalazioni** utilizzando i seguenti **Canali di Segnalazione interna**:

<b>Piattaforma informatica</b>	<p>Attraverso la piattaforma informatica, fornita da un fornitore di servizi specializzato e accessibile sul sito internet della Società.</p> <p>Tale piattaforma è strutturata in modo da garantire che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza;</li> <li>- le informazioni rilevanti sono accessibili esclusivamente al <b>Gestore delle Segnalazioni</b>;</li> <li>- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.</li> </ul> <p>La piattaforma garantisce tra l'altro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la cifratura dei dati a riposo, al fine di mitigare rischi di data breach e accessi non autorizzati;</li> <li>- la conformità ai requisiti del GDPR, ivi inclusa la predisposizione di apposita Valutazione d'Impatto sulla Protezione dei Dati (DPIA) ex art. 35 del Regolamento UE 679/2016;</li> </ul> <p>Si precisa che la trasmissione di segnalazioni tramite posta elettronica ordinaria o PEC non è ammessa, in quanto tali strumenti non garantiscono un livello adeguato di riservatezza dell'identità del Segnalante.</p>
<b>Messaggistica vocale</b>	<p>Sistema integrato nella piattaforma informatica, che prevede altresì misure a tutela ulteriore della riservatezza come il camuffamento della voce (cosiddetto «<i>morphing</i>»).</p>
<b>Incontro diretto</b>	<p>Mediante una richiesta di fissazione di incontro diretto con il <b>Gestore delle Segnalazioni</b> da richiedere attraverso la suddetta piattaforma ovvero con ogni mezzo idoneo ad assicurarne la ricezione. La richiesta dovrà avere come oggetto «<i>Richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni</i>» senza indicare i motivi o altri riferimenti inerenti all'oggetto della <b>Segnalazione</b>. L'incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole. L'incontro diretto si svolge in un luogo idoneo a garantire la riservatezza delle parti, che può essere anche esterno alla sede della Società. L'incontro è verbalizzato dal Gestore delle Segnalazioni; il Segnalante ha facoltà di verificare, rettificare e confermare il verbale mediante sottoscrizione</p>

## Procedura Whistleblowing

In particolare, fatto salvo quanto previsto al successivo § 4.6, 4.7 e 4.8, il **Gestore delle Segnalazioni** è l'unico soggetto deputato ad accedere ai **Canali di Segnalazione interna** nonché a prendere visione del contenuto delle **Segnalazioni**, previa autorizzazione scritta da parte della Società ai sensi dell'art. 29 del GDPR, e dovrà adottare modalità idonee a prevenire la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato alle **Segnalazioni**.

Qualora il **Gestore delle Segnalazioni** sia un organo collegiale, ciascun componente dovrà essere munito di credenziali di autenticazione personali per l'accesso alla piattaforma informatica dedicata all'invio delle **Segnalazioni**.

La **Segnalazione** presentata ad un soggetto diverso dal **Gestore delle Segnalazioni** è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al **Gestore delle Segnalazioni**, dandone contestuale notizia al Segnalante ai sensi dell'art. 4, co. 6, D.Lgs. 24/2023.

Ricevuta la **Segnalazione**, il **Gestore delle Segnalazioni** entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al **Segnalante** avviso di ricevimento della **Segnalazione**.

### 4.5 RICEZIONE E TRIAGE

Tutte le **Segnalazioni** sono oggetto di analisi da parte del **Gestore delle Segnalazioni** che, al fine di valutarne la completezza e la fondatezza, verifica la presenza di dati e informazioni utili, assegnando un grado di priorità maggiore alle **Segnalazioni** aventi ad oggetto l'ipotetica commissione di reati in quanto maggiormente a rischio per la Società.

Al fine di garantire l'imparzialità della valutazione, qualora la **Segnalazione** sia riferita al **Gestore delle Segnalazioni**, il **Gestore delle Segnalazioni** procederà a inoltrare tempestivamente la **Segnalazione** all'organo dirigente o ad altro soggetto individuato per le opportune valutazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni è tenuto a verificare, prima di procedere alla gestione di ogni segnalazione, l'assenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, ivi incluse quelle indicate dall'art. 51 c.p.c. In presenza di conflitto, ovvero in caso di assenza prolungata (superiore a 7 giorni), la segnalazione è gestita dal Gestore Sostituto, preventivamente designato dall'organo dirigente con apposito atto scritto.

Nella designazione del Gestore e del Gestore Sostituto, l'organo dirigente verifica l'assenza di incarichi cumulativi incompatibili con il ruolo di Gestore. Tra le cose, in conformità alle Linee Guida ANAC n. 1/2025, il cumulo tra il ruolo di Gestore delle Segnalazioni e quello di Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO) è sconsigliato; qualora l'organo dirigente ritenga di procedere in tal senso, la scelta deve essere assistita da adeguata motivazione documentata che attesti l'assenza di conflitti di interesse e la sostenibilità operativa dell'incarico cumulativo.

#### 4.5.1 VALUTAZIONE DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Il **Gestore delle Segnalazioni** effettua una prima disamina della **Segnalazione** al fine di valutare fin da subito se la **Segnalazione** risulta:

- palesemente inammissibile;
- non riguardante **Violazioni**.

In tali ipotesi, il **Gestore delle Segnalazioni** procede a comunicare al **Segnalante** la circostanza entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della **Segnalazione** e ad archiviare la **Segnalazione**.

#### 4.5.2 VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Qualora, da una prima disamina, la **Segnalazione** non risulti palesemente infondata, il **Gestore delle Segnalazioni** procederà alla attività istruttoria e di accertamento. Al fine di effettuare tutte le necessarie verifiche sulla **Segnalazione** ricevuta, il **Gestore delle Segnalazioni** può:

### Procedura Whistleblowing

- i. acquisire dal **Segnalante** ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti segnalati (anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti);
- ii. procedere all'audizione della **Persona coinvolta** ovvero, su sua richiesta, sentirla tramite procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- iii. valutare di suggerire all'organo dirigente l'adozione di **misure preliminari** idonee a contenere eventuali rischi (ad es. sospensione della **Persona coinvolta**, misure atte ad evitare l'inquinamento probatorio);
- iv. avvalersi del supporto dei Responsabili di specifiche Funzioni aziendali ovvero – se ritenuto opportuno – anche di consulenti esterni il cui coinvolgimento sia funzionale all'attività di verifica ed accertamento, fermo restando il rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali.

In ogni caso:

- qualora il **Segnalante** venisse in possesso di ulteriori informazioni o documenti a sostegno di fatti oggetto di **Segnalazione**, può comunicarli tramite i **Canali di Segnalazione interna** indicati al precedente § 4.4;
- il **Gestore delle Segnalazioni** fornirà riscontro alla **Segnalazione** entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della **Segnalazione**.

#### 4.6 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

---

L'attività istruttoria e di accertamento dovrà essere conclusa entro un termine adeguato in funzione dell'ambito e della complessità delle attività di indagine ed accertamento da svolgere.

Qualora, a conclusione della fase di analisi, emerga:

- l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati o l'infondatezza della **Segnalazione**, il **Gestore delle Segnalazioni** provvederà all'archiviazione della **Segnalazione**, informandone il **Segnalante** (archiviazione senza rilievi);
- la fondatezza in via definitiva della **Segnalazione**, il **Gestore delle Segnalazioni**, in relazione alla natura della **Segnalazione**, provvederà (nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e previa verifica della prestazione del consenso da parte del **Segnalante**) a:
  - I. informare il responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la **Violazione** e l'organo dirigente, raccomandando l'adozione di azioni correttive;
  - II. proporre provvedimenti disciplinari, tramite comunicazione scritta, in conformità a quanto previsto dal **Sistema Disciplinare** (§6).

Laddove all'esito dell'istruttoria sulla **Segnalazione** si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo va resa un'Informativa *ad hoc*.

Qualora la **Violazione** sia di particolare gravità ovvero riguardi uno o più componenti dell'organo dirigente, il **Gestore delle Segnalazioni** informa gli altri componenti dell'organo dirigente e/o il Collegio Sindacale, laddove nominato, e, qualora sia il caso, informa i soci della **Società**.

#### 4.7 MONITORAGGIO ED AZIONI CORRETTIVE

---

È responsabilità del superiore gerarchico della **Persona coinvolta** (se presente, in caso contrario dell'organo dirigente) vigilare sull'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive emesse.

Altresì, il **Gestore delle Segnalazioni** monitora l'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive informando l'organo dirigente dei relativi sviluppi.

Il **Gestore delle Segnalazioni**, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali, riporta annualmente all'organo dirigente informazioni relative alla gestione delle **Segnalazioni** nonché sul generale funzionamento della presente procedura, sì da permettergli di valutare l'efficacia del sistema di gestione delle **Segnalazioni**.

## 4.8 TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali – ivi comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito della **Segnalazione** saranno trattati nel rispetto delle previsioni di cui al **GDPR** come meglio descritto nell'**Informativa Segnalante** (Allegato "1") e nell'**Informativa Persona Coinvolta** (Allegato "2") richiamate tramite link e rese disponibili sul sito nell'area dedicata all'indirizzo <https://intellico.ai/it/adozione-del-modello-231/>

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 può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona **Segnalante**:

- a) a persone diverse dal **Gestore delle Segnalazioni / Responsabile Whistleblowing** e da altre persone specificatamente autorizzate dal Titolare (tale consenso è da richiedere prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso dalle persone autorizzate a gestire le segnalazioni);
- b) nell'ambito del **procedimento disciplinare** ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla **Segnalazione** e la conoscenza dell'identità del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In particolare, il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà consegnare al **Segnalante** o verificare sia stata consegnata, per conto del titolare del trattamento, l'**Informativa** e acquisire i consensi nei casi di **Segnalazione** in seguito riportati:

- in caso di **Segnalazione** orale mediante incontro;
- in caso di **Segnalazione** via sistema di messaggistica vocale registrato.

In queste ipotesi il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà acquisire i seguenti consensi:

- a) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle **Segnalazioni**;
- b) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla **Segnalazione** e la conoscenza dell'identità del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- c) alla documentazione della **Segnalazione**.

Nel caso in cui il **Gestore delle Segnalazioni** abbia ricevuto il consenso alla documentazione della **Segnalazione** di cui alla lett. c) che precede, dovrà documentare la **Segnalazione** con le seguenti modalità.

- se per la **Segnalazione** è stato utilizzato un sistema di messaggistica vocale registrato, la **Segnalazione** è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il **Segnalante** potrà verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- se per la **Segnalazione** è stata effettuata oralmente nel corso di un incontro con il **Gestore delle Segnalazioni**, la **Segnalazione** è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il **Segnalante** potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

In caso di **Segnalazione** tramite linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà consegnare al **Segnalante**, per conto del titolare del trattamento, l'**Informativa** e acquisire solo i consensi di cui alle lettere a) e b) che precedono. Il **Gestore**

## Procedura Whistleblowing

delle **Segnalazioni** dovrà documentare la **Segnalazione** per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione senza previa acquisizione di consenso specifico. Il **Segnalante** potrà verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell'identità del **Segnalante** e delle **Persone Coinvolte** è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della **Segnalazione**.

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

La Persona Coinvolta non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del **Segnalante**.

### 4.8.1 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Obiettivo della conservazione ed archiviazione della documentazione è quello di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

Il **Gestore delle Segnalazioni** è tenuto a conservare tutta la documentazione a supporto della **Segnalazione** per il tempo necessario all'espletamento delle attività di valutazione in un archivio informatico utilizzando modalità idonee a prevenirne la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato.

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa privacy.

## 5 MISURE DI PROTEZIONE

### 5.1 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALENTE (*PROTECTION*)

Le misure di protezione si applicano nelle seguenti ipotesi:

- a) se al momento della **Segnalazione**, il **Segnalante** aveva fondato motivo di ritenere che le **Informazioni sulle Violazioni** segnalate fossero vere;
- b) se la **Segnalazione** è stata effettuata secondo le modalità indicate nella presente procedura;
- c) nei casi di **Segnalazione** anonima, se il **Segnalante** è stato successivamente identificato e/o ha subito **Ritorsioni**.

Misura	Riferimento normativo e descrizione
<b>Divieto di atti ritorsivi</b>	Il divieto è previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato. Ai sensi dell'art. 17, co. 2, del D.Lgs. 24/2023, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del medesimo articolo, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione; l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere. Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.
<b>Protezione delle Ritorsioni</b>	Ciò posto, coloro che ritengano di aver subito una <b>Ritorsione</b> per il fatto di aver effettuato una <b>Segnalazione</b> , devono darne notizia al <b>Gestore delle Segnalazioni</b> che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'organo dirigente o ad altro ente individuato. L'organo dirigente o ad altro ente individuato valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la

## Procedura Whistleblowing

Misura	Riferimento normativo e descrizione
	<p>situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della <b>Ritorsione</b> e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della <b>Ritorsione</b>.</p> <p>L'organo dirigente o ad altro ente individuato, eventualmente avvalendosi del consulente incaricato, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti di colui che ha operato la <b>Ritorsione</b>, e informa tempestivamente il <b>Gestore delle Segnalazioni</b>. Nel caso in cui la (presunta o accertata) <b>Ritorsione</b> sia contestata a uno o più componenti dell'organo dirigente o dell'altro ente individuato, il <b>Gestore delle Segnalazioni</b> informa tutto l'organo dirigente e/o il Collegio Sindacale.</p> <p>In ogni caso, i soggetti che hanno subito una <b>Ritorsione</b> hanno la facoltà di farne comunicazione all'ANAC.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo, ai sensi dell'art. 17, co. 4, D.Lgs. 24/2023, costituiscono Ritorsioni, ove poste in essere in ragione della Segnalazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione;</li> <li>• il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;</li> <li>• la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;</li> <li>• le note di merito negative o le referenze negative;</li> <li>• l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;</li> <li>• 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;</li> <li>• il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;</li> <li>• l'annullamento di una licenza o di un permesso;</li> <li>• la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.</li> </ul>
<b>Obblighi di riservatezza</b>	L'obbligo di riservatezza è previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.

## 5.2 TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA

Le **Persone coinvolte** sono tutelate per quanto attiene sia alla confidenzialità delle **Segnalazioni** che li riguardano e delle eventuali indagini svolte sia alla protezione degli stessi da eventuali **Segnalazioni** ritorsive e/o diffamatorie (*Protection*).

*Procedura Whistleblowing*

A tale scopo, come indicato al successivo §6, sono rigorosamente vietate le **Segnalazioni** diffamatorie o caluniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del **Segnalante**.

## 6 SISTEMA DISCIPLINARE

È prevista l'instaurazione di un apposito procedimento disciplinare come previsto dal **Modello Organizzativo** nei confronti del responsabile in caso di violazione della presente procedura e, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, quando la Società accerta che:

- è stata commessa una **Violazione**;
- sono state commesse **Ritorsioni**;
- la **Segnalazione** è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- il **Segnalante** ha presentato una **Segnalazione** con dolo o colpa grave;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle **Segnalazioni** ricevute.

Resta ferma la responsabilità penale e civile del **Segnalante** che effettui **Segnalazioni** infondate con dolo o colpa grave.

In particolare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del **Segnalante** per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le misure di protezione non sono garantite e al **Segnalante** è irrogata una sanzione disciplinare per la tutela della Società e della **Persona coinvolta** nonché iniziative risarcitorie.

Non è punibile – e non è considerato responsabile né civilmente né in via amministrativa - il **Segnalante** che riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** che offendono la reputazione della **Persona coinvolta**, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la **Violazione** e la **Segnalazione**; il tutto limitatamente ai comportamenti, agli atti o alle omissioni strettamente necessari a rivelare la **Violazione**.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del **Segnalante** non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti 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 dell'incolpato, la **Segnalazione** sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del **Segnalante** alla rivelazione della propria identità. Il **Gestore delle Segnalazioni** sarà tenuto a:

- verificare la presenza del consenso / all'acquisizione del consenso scritto del **Segnalante** utilizzando il modulo allegato all'**Informativa Segnalante** (Allegato 1);
- comunicare per iscritto al **Segnalante** le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede a comminare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni della presente procedura.

### 6.1.1 DIPENDENTI E AMMINISTRATORI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente procedura ad opera dei dipendenti/amministratori della Società costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

*Procedura Whistleblowing*

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Le violazioni della presente procedura da parte dei componenti degli organi sociali della Società dovranno essere comunicate al **Gestore delle Segnalazioni** / all'organo direttivo, che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

---

**6.1.2 SOGGETTI TERZI**

Ogni comportamento posto in essere da **Soggetti Terzi** in violazione delle previsioni della presente procedura potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.