

Procedura Whistleblowing

Rev 01 approvata con delibera del C.d.A. del 24 giugno 2026

INDICE

1.	PREMESSA E SCOPO	2
2.	DESTINATARI DELLA PROCEDURA E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	3
3.	PRINCIPI GENERALI	3
4.	PROCEDURA	4
4.1	LA SEGNALAZIONE	4
4.1.1	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
4.1.1	FATTI E COMPORTAMENTI CHE NON POSSONO FORMARE OGGETTO DI SEGNALAZIONE	5
4.1.2	COME SI REDIGE LA SEGNALAZIONE	5
4.2	CANALI DI SEGNALAZIONE	6
4.3	I SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E GESTIRE LE SEGNALAZIONI	7
4.4	ACCERTAMENTO DEL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	9
4.5	ESITO DELL'ISTRUTTORIA	11
5.	REPORTING	11
6.	SEGNALAZIONE ESTERNA	12
7.	PROTEZIONE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	12
7.1	SEGNALAZIONE PROTETTA	12
7.2	RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI	13
7.2.1	ALTRI SOGGETTI TUTELATI	15
7.3	RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	15
8.	COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA	16
9.	ARCHIVIAZIONE	16
10.	TUTELA DEI DATI PERSONALI	16

Stato delle revisioni

Versione	Approvazione	Data	Attività
00	CDA	18.7.2023	Prima emissione
01	CDA	24.6.2026	Prima Revisione aggiornamento –

1. PREMESSA E SCOPO

Giubileo 2025 S.p.A. (“**Giubileo 2025**” o la “**Società**”) intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e da un sistema di corporate governance che previene la commissione di illeciti, garantendo al contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano segnalare eventuali violazioni, consentendo un percorso virtuoso di trasparenza e di rispetto di adeguati standard etici. Per questo motivo, in conformità alle previsioni del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e del Modello organizzativo ed D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. adottati, la Società ha inteso adottare la presente procedura per definire principi, ruoli, responsabilità ed adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l’analisi ed il trattamento delle segnalazioni di possibili comportamenti illeciti o che ledano l’interesse pubblico o l’integrità della Società ai sensi di quanto da ultimo disposto dal D.Lgs. 24/2023 (la “**Procedura**” o “**Procedura Whistleblowing**”).

In via preliminare e quale elemento cardine dell’intero sistema, la Società dichiara di vietare e stigmatizzare ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali in buona fede potenziali comportamenti illeciti o violazioni ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni all’interno del sistema disciplinare nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante. Al contempo, la Società si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società, con l’ausilio del DPO per gli aspetti di competenza, si impegna, altresì, a garantire che l’identità dei segnalanti sia sempre mantenuta riservata e che gli stessi non incorrano in alcuna responsabilità per aver segnalato in buona fede possibili atti illeciti attraverso i canali all’uopo previsti.

La Società garantisce, inoltre, adeguate iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell’istituto del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo.

La Giubileo 2025 S.p.A., in conformità a quanto previsto dalla delibera Anac n. 478 del 26.11.2025 recante “*linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione*” ha trasmesso specifica informativa alle organizzazioni sindacali territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, relativamente al canale di segnalazione utilizzato ed alla procedura adottata dalla Società al fine di acquisire eventuali osservazioni utili per l’aggiornamento della presente procedura. Alla scadenza dei termini fissati nell’informativa non sono pervenute comunicazioni.

2. DESTINATARI DELLA PROCEDURA E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE

Il presupposto per effettuare una segnalazione *whistleblowing* da parte dei soggetti legittimati ai sensi di legge risiede nella sussistenza di una relazione giuridica qualificata tra il segnalante e la Società in virtù della quale il primo opera, che riguarda attività lavorative o professionali, presenti o anche passate. Ai sensi dell'art. 3 comma 3 del D.lgs. n. 24/2023 la Procedura Whistleblowing si applica a:

- tutti i dipendenti e collaboratori della Società;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti (anche non retribuiti), che svolgono le proprie attività presso la Società;
- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, compresi eventuali membri con funzioni non esecutive degli organi sociali della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto; gli azionisti;
- lavoratori o collaboratori di fornitori di beni e servizi in favore di Giubileo 2025

(insieme, i “**Destinatari della Procedura**”). La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le tutele previste dalla presente Procedura si applicano anche agli “Altri Soggetti Tutelati”, come definiti di seguito.

Il RPCT è responsabile delle segnalazioni whistleblowing e, pertanto, della raccolta delle segnalazioni, dell'avviso di ricevimento e del seguito dato a queste ultime, anche attraverso l'esame preliminare delle stesse, assicurando al contempo la riservatezza di tutte le informazioni riguardanti il segnalante, le persone citate nella segnalazione e l'oggetto della segnalazione, al fine di prevenire potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura.

Il RPCT ha, altresì, la responsabilità di tenere aggiornato il segnalante sull'andamento dell'istruttoria interna e di fornirgli un feedback al proposito.

Il RPCT, inoltre, dovrà essere dotato di risorse finanziarie ed organizzative idonee a svolgere le attività previste dalla presente Procedura.

3. PRINCIPI GENERALI

I seguenti principi generali, illustrati in modo più esaustivo di seguito, regolano la gestione delle segnalazioni whistleblowing da parte della Società:

- a) Divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;
- b) Divieto di effettuare segnalazioni palesemente infondate e/o diffamatorie;
- c) Doveri di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni;

d) Protezione dell'identità del segnalante e confidenzialità delle informazioni.

4. PROCEDURA

4.1 LA SEGNALEAZIONE

4.1.1 OGGETTO DELLA SEGNALEAZIONE

Le segnalazioni devono recare l'indicazione delle informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Giubileo 2025 e che si siano verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi, nell'ambito dell'organizzazione della Società e che riguardino comportamenti che:

- non sono in linea con i principi e le prescrizioni indicati nel Codice Etico e di Condotta, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ("PTPCT"), nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 ("Modello 231") e nella documentazione procedurale adottata;
- non rispettano le leggi applicabili all'attività della Società (a livello sia nazionale, sia UE);
- potrebbero nuocere in modo significativo agli interessi della Società.

I seguenti sono esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare, alla luce di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 D. Lgs. 24/2023¹ :

- una persona non ha adempiuto, non sta adempiendo o è probabile che non adempia a un obbligo giuridico cui è soggetta, ad esempio nel campo degli appalti pubblici, dei servizi finanziari, della protezione della privacy e dei dati personali; o
- la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; oppure
- si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una pratica di corruzione; oppure

¹ "a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);"

- è stato commesso, è in corso o potrebbe essere commesso un reato; oppure
- si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una violazione che lede gli interessi finanziari dell'Unione europea, come indicato nell'articolo 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) e ulteriormente specificato nelle pertinenti misure dell'Unione europea; oppure
- si è verificata, o è probabile che si verifichi o si sia verificata, una violazione relativa al mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato Sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; oppure
- una questione che rientra in uno dei punti precedenti è stata o è probabile che venga deliberatamente occultata.

Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato ed in buona fede: è sanzionato l'invio di segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. In particolare, è sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata.

4.1.1 FATTI E COMPORTAMENTI CHE NON POSSONO FORMARE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale (cioè, che riguardino esclusivamente i singoli rapporti di lavoro del segnalante o il rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate) e non deve essere utilizzata per scopi meramente personali. Al riguardo si rinvia alle previsioni dell'art. 1 comma 2 della Legge n. 24/2023.

Inoltre, la segnalazione non deve riguardare notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solamente sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Parimenti, la violazione segnalabile non può consistere in una mera irregolarità, come le situazioni in cui, nel corso dell'attività, si riscontrino comportamenti impropri di un dipendente che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Tuttavia, le irregolarità possono costituire quegli "elementi concreti" (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto ed oggetto di potenziale segnalazione.

Parimenti, non sono oggetto di segnalazione le mere irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

4.1.2 COME SI REDIGE LA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve fornire gli elementi utili affinché chi la riceve possa procedere alle necessarie verifiche per valutarne la fondatezza.

A tal fine, la segnalazione dovrà, nei limiti del possibile, essere effettuata fornendo le seguenti informazioni, unitamente all'eventuale documentazione a supporto:

- una chiara e completa descrizione del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati sono stati commessi e le relative condotte;
- le generalità o altri elementi (es. qualifica ricoperta, Funzione/Area di appartenenza) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Eventuali segnalazioni effettuate omettendo uno o più degli elementi sopra indicati verranno prese in considerazione laddove le medesime siano sufficientemente circostanziate da consentire una efficace attività di verifica, se del caso mediante interlocuzione con il segnalante e/o con i soggetti terzi indicati nella segnalazione.

*

Con riferimento alle **segnalazioni anonime**, ossia quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, le stesse limitano la possibilità per la Società di effettuare una verifica efficace di quanto segnalato, in quanto risulta meno agevole instaurare un canale informativo efficace con il segnalante.

Tali segnalazioni verranno registrate e, di norma, archiviate. La natura anonima della segnalazione, inoltre, non consente di applicare le previsioni della presente Procedura in relazione alla tutela da atti ritorsivi, non essendo possibile collegare il fatto (ipoteticamente) ritorsivo con la segnalazione.

Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione alla stregua di segnalazioni ordinarie solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate, se del caso mediante richiesta di ulteriori informazioni tramite i canali informatici di segnalazione. Laddove la segnalazione sia ritenuta circostanziata e dettagliata in maniera adeguata, sarà richiesto al segnalante – mediante messaggistica all'interno della piattaforma- di fornire le informazioni necessarie ad attivare le tutele previste dalla normativa, invitandolo a indicare i dati di identità in relazione ai quali sarà comunque garantita ogni tutela relativa alla riservatezza.

In assenza di riscontro dal segnalante si valuterà caso per caso se dare seguito alla segnalazione circostanziata ovvero procedere alla relativa archiviazione. Tali valutazioni verranno altresì registrate.

4.2 CANALI DI SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere trasmessa tramite **piattaforma informatica** certificata Legality Whistleblowing accessibile digitando il seguente URL:

<https://societagiubileo2025.segnalazioni.net/>.

La suddetta piattaforma consente di effettuare una segnalazione secondo le seguenti modalità:

- Segnalazione scritta (mediante compilazione di un *form*);
- Segnalazione orale attraverso un sistema di messaggistica vocale;
- Segnalazione attraverso la richiesta, su piattaforma, di un incontro diretto con il gestore che deve essere fissato entro un periodo di 45 giorni dalla richiesta. Sarà garantita la massima riservatezza circa l'incontro.

I menzionati canali permettono di effettuare la segnalazione senza registrazione (cd. *modalità anonima*), che consente l'invio di una segnalazione il cui autore non risulta identificato/identificabile e per la quale non è prevista la registrazione alla piattaforma; chi segnalasse con modalità anonima può comunque accedere alla propria segnalazione tramite i codici generati dal sistema nella fase di invio. Resta inteso che, qualora il soggetto, inizialmente anonimo, intenda rivelare successivamente la propria identità, il medesimo godrà delle tutele previste dalla presente Procedura con riferimento al divieto di atti ritorsivi.

La piattaforma informatica utilizzata dalla Giubileo 2025 SpA per la gestione delle segnalazioni risulta essere conforme alle previsioni del d.lgs 24/2023, delle successive delibere ANAC in materia e del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) – Regolamento (UE) 2016/679.

In via residuale, in *extrema ratio*, qualora il segnalante non avesse accesso al sistema informatico per poter effettuare la segnalazione attraverso i canali sopra menzionati, è consentito l'invio della segnalazione al RPCT **tramite posta ordinaria**, in busta chiusa all'indirizzo "Giubileo 2025 Spa, c/o Ferrovie dello Stato, Via Nomentana 4, 00161, Roma" (indirizzo per l'invio di corrispondenza e plichi), **all'attenzione del RPCT con dicitura "riservato e confidenziale"**. In tale caso, al fine di garantire la massima riservatezza, il segnalante dovrà inserire la segnalazione in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante; la seconda con la segnalazione inserendo entrambe in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata". La segnalazione è poi inserita all'interno della piattaforma informatica in uso da parte del RPCT ed all'uopo debitamente conservata in archivio protetto.

Le segnalazioni ricevute in tale modalità, se anonime, verranno di norma archiviate, salve eventuali valutazioni effettuate caso per caso.

4.3 I SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E GESTIRE LE SEGNALAZIONI

Destinatario delle segnalazioni ("Gestore") è il RPCT, dotato delle necessarie competenze di gestione delle segnalazioni, anche attraverso una formazione dedicata alla gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

Qualora la segnalazione fosse ricevuta a mezzo posta, il RPCT provvede a caricare la documentazione relativa sulla piattaforma per poter gestire la segnalazione conformemente alla presente Procedura.

Segnalazione del Gestore-RPCT

Qualora il comportamento segnalato riguardi il Gestore-RPCT, ovvero quest'ultimo sia ritenuto in conflitto di interessi, il segnalante potrà indicare all'interno della piattaforma di essere a conoscenza di un conflitto di interessi, anche potenziale, da parte del Gestore. In tal caso la segnalazione sarà automaticamente assegnata all'OdV che gestirà la stessa secondo le modalità della presente Procedura.

In extrema ratio, il segnalante potrà inviare una comunicazione all'Organismo di Vigilanza tramite posta ordinaria, in busta chiusa all'indirizzo "Giubileo 2025 Spa, c/o Ferrovie dello Stato, Via Nomentana 4, 00161, Roma" (indirizzo per l'invio di corrispondenza e plichi), **all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza con dicitura "riservato e confidenziale"**. In tale caso, al fine di garantire la massima riservatezza, il segnalante dovrà inserire la segnalazione in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante; la seconda con la segnalazione inserendo entrambe in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata".

Conflitto di interessi del Gestore-RPCT

Laddove il Gestore-RPCT versi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, disciplinata nella relativa procedura aziendale, è obbligatorio che questi si astenga dalla gestione della segnalazione. In tale caso, lo stesso provvede alla assegnazione tempestiva della stessa, all'interno della piattaforma all'uopo in uso, all'Organismo di Vigilanza il quale, data la sua particolare posizione di autonomia, indipendenza e professionalità, è elemento centrale del sistema di compliance della Società e, in quanto tale, ha facoltà di svolgere verifiche e richiedere le informazioni ritenute opportune, in conformità a quanto previsto nel Piano e nel Modello 231.

Conflitto di interessi del "sostituto" Gestore-ODV

Laddove anche uno o più componenti dell'ODV versi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, disciplinata nella relativa procedura aziendale, è obbligatorio che questo/i si astenga/no dalla gestione della segnalazione.

Qualora il comportamento riguardi un membro dell'OdV, la segnalazione verrà gestita dal RPCT il quale potrà avvalersi, eventualmente, del solo ausilio di consulenti tecnici (quali, ad esempio, professionisti esterni o specialisti interni alla Società) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza.

Assenza prolungata del Gestore-RPCT

In caso di assenza temporanea ed improvvisa (superiore ai 7 giorni) del Gestore-RPCT, all'uopo comunicata, i compiti del Gestore sono assunti dall'Organismo di Vigilanza, che gestirà la segnalazione all'interno della Piattaforma secondo procedura. La documentazione cartacea sarà conservata in archivio protetto.

*

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quelli sopra individuati (ad

esempio al superiore gerarchico) e/o con canali diversi da quelli indicati al precedente par. 4.2, chi riceve la segnalazione invita il segnalante ad inoltrare la stessa con le modalità previste della presente Procedura, informandolo che solo le segnalazioni inoltrate in conformità a quanto previsto dalla Procedura saranno considerate Segnalazioni Protette.

Della ricezione in ordine a segnalazioni pervenute al di fuori della piattaforma verrà resa informativa, debitamente anonimizzata, al DPO al fine di assicurare il rispetto dei processi relativi alla conservazione.

4.4 ACCERTAMENTO DEL CONTENUTO DELLE SEGNALEZIONI

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3) fornisce riscontro al segnalante in merito alla presa in carico della segnalazione.

Il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3) verifica preliminarmente la rilevanza e l'apparenza di fondatezza della segnalazione, eventualmente con il supporto dell'OdV o l'ausilio di consulenti legali esterni, autorizzati alla consultazione della documentazione e vincolati all'impegno di riservatezza sulle attività svolte. In ogni caso è fatta salva la protezione dell'identità del segnalante, che rimane riservata, come meglio descritto infra al par. 7.2, unitamente ad ogni altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. A tal fine, valuta la sussistenza dei requisiti essenziali per l'ammissibilità della segnalazione, utilizzando i criteri tra cui:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti ovvero insussistenza dei presupposti legittimanti per effettuare una segnalazione *whistleblowing* ex art. 3 c. 3 d.lgs 24/2023;
- b) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito, tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero della segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- c) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- d) mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti, come previsto al par. 4.1.2;
- e) sussistenza di violazione di lieve entità.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3) può chiedere elementi integrativi al segnalante, tramite i canali di cui al par. 4.2 o di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3) tramite la piattaforma provvede quindi a protocollare, con codice/nome identificativo, la segnalazione, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive. Per ciascuna segnalazione la piattaforma genera un fascicolo digitale che raggruppa le informazioni gestite all'interno della stessa.

Ad esito della valutazione circa i requisiti essenziali per l'ammissibilità della segnalazione essa può risultare:

- **Segnalazione non rilevante:** in tal caso il RPCT provvederà ad informare il segnalante, indirizzandolo, se del caso, ad altre Funzioni aziendali (es. Funzione Amministrazione Controllo e Risorse Umane) per affrontare le tematiche sollevate, e ad archiviare la segnalazione;
- **Segnalazione circostanziata:** se il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3) riscontri che vi siano elementi sufficienti per ritenere che un comportamento potenzialmente illecito potrebbe essere accertato mediante attività di verifica, dà inizio alla fase di accertamento.

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulle segnalazioni, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza e della sussistenza dei fatti segnalati. A tal fine il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3), potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati. Il soggetto segnalato – o comunque implicato nella violazione segnalata – potrà essere ascoltato, o, su sua richiesta, dovrà essere ascoltato, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni e documenti scritti.

In ogni caso, la piattaforma consente al segnalante di seguire lo stato di lavorazione della segnalazione, integrarla e rispondere ad eventuali richieste del RPCT attraverso la messaggistica integrata.

In fase di accertamento il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3), può decidere di avvalersi, se necessario, del supporto dell'OdV ovvero dell'ausilio di professionisti esterni (quali, ad esempio, DPO, consulenti tecnici o specialisti interni alla Società) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza, anch'essi tenuti ai medesimi doveri di riservatezza descritti di seguito.

Il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3):

- deve garantire il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza, come indicato al paragrafo 7 che segue;
- deve assicurare che la verifica si svolga in maniera equa ed imparziale; ciò comporta che ogni persona coinvolta nell'indagine debba essere informata – una volta completata l'istruttoria – in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e che sia garantito il contraddittorio.

Le informazioni raccolte nel corso della verifica devono essere gestite con la massima riservatezza e tenute nell'ambito dei soggetti coinvolti nelle attività di verifica.

In ogni caso è fatta salva la protezione dell'identità del segnalante, che rimane riservata, come meglio descritto infra al par. 7.2, unitamente ad ogni altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

In ogni caso, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), dovrà essere fornito al segnalante un riscontro circa lo

svolgimento dell'istruttoria e la sua conclusione, assicurandosi che il contenuto di tale riscontro non pregiudichi eventuali azioni intraprese dalla Società a seguito dell'indagine e/o eventuali indagini in corso svolte da Pubbliche Autorità sui medesimi fatti.

4.5 ESITO DELL'ISTRUTTORIA

La fase di accertamento può concludersi con:

- a. **esito negativo:** in tal caso si procede all'archiviazione della segnalazione;
- b. **esito positivo:** in tal caso il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3) redige una relazione recante l'esito delle verifiche condotte e, debitamente anonimizzata, la invia al CdA, all'OdV e al Collegio Sindacale, al fine di permettere alla Società di adottare le necessarie misure interne finalizzate a scongiurare il ripetersi di violazioni quale quella riscontrata e le eventuali sanzioni disciplinari e/o i provvedimenti ritenuti necessari, nonché ove necessario alle Autorità competenti².

In particolare, la predetta relazione deve:

- riassumere l'iter dell'indagine svolta;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti, fornendo eventuale documentazione a supporto;
- fornire rilievi su eventuali violazioni del Codice etico e di condotta;
- indicare gli elementi funzionali a consentire al CdA di adottare le opportune azioni in relazione alle violazioni riscontrate, sul piano disciplinare e della *compliance*.

In esito all'istruttoria, il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3) fornisce un riscontro al segnalante, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e i motivi della scelta effettuata.

5. REPORTING

Il RPCT in relazione alle segnalazioni ricevute informa, con relativa anonimizzazione, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e l'ODV, della conclusione di un'istruttoria avente esito positivo (punto 4.5, lett.b) e, comunque, annualmente (nell'ambito della relazione di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 e s.m.i.) comunicando il numero di segnalazioni ricevute ed i relativi esiti.

In caso di gestione della segnalazione da parte dell'ODV questi invierà una informativa, con relativa anonimizzazione, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio sindacale e al RPCT, della conclusione dell'istruttoria avente esito positivo (punto 4.5, lett.b) e, comunque, delle segnalazioni gestite e dei relativi esiti darà informativa nell'ambito delle relazioni periodiche di competenza.

² Sul punto le Linee Guida emanate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 specificano che ove ad esito dell'attività svolta "si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura".

6. SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il segnalante abbia:

- già effettuato una segnalazione interna ai sensi del paragrafo 4 che precede e questa non ha avuto seguito nei termini previsti dalla presente Procedura; oppure
- fondati motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni; oppure
- fondati motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico

il segnalante può effettuare una segnalazione esterna (**"Segnalazione Esterna"**) all'ANAC secondo i canali appositamente predisposti da quest'ultima. Chiunque effettui una Segnalazione Esterna sarà tutelato secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

La segnalazione può avvenire in forma scritta, attraverso le piattaforme informatiche o gli altri mezzi implementati da ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato da ANAC stessa. ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

7. PROTEZIONE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

7.1 SEGNALAZIONE PROTETTA

Affinché sia garantita la protezione riconosciuta dalla normativa vigente e prevista dalla presente Procedura, la segnalazione deve essere una segnalazione cd. protetta. Una segnalazione protetta è una segnalazione interna o esterna di informazioni, fatta per iscritto o in qualsiasi formato previsto dalla presente Procedura Whistleblowing (**"Segnalazione Protetta"**).

Nel caso in cui una segnalazione anonima interna o esterna venga effettuata secondo le modalità previste dalla presente Procedura e successivamente il segnalante riveli la propria identità e subisca ritorsioni, il segnalante può comunque beneficiare della protezione prevista dalla presente Procedura e dalla legge applicabile (in particolare, dal D.Lgs. n. 24/2023).

Una Segnalazione è Protetta se il segnalante:

- aveva ragionevoli motivi per credere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione; e
- ha segnalato internamente (in conformità con il paragrafo 4 della presente Procedura) o esternamente (in conformità con paragrafo 6 della presente Procedura) o ha effettuato una segnalazione pubblica.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D. Lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all' art. 2113, comma 4, del codice civile. Inoltre, non è consentito imporre al segnalante, così come agli altri

soggetti tutelati di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto (tutela della riservatezza, da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste).

Le tutele conferite dalla presente Procedura e dalla normativa vigente non si applicano al segnalante che divulghi con consapevolezza informazioni che sa o dovrebbe ragionevolmente sapere essere false.

Nel caso in cui un segnalante abbia effettuato una segnalazione interna o esterna in buona fede, e risulti che essa sia infondata o che qualsiasi minaccia percepita all'interesse pubblico su cui si basava la segnalazione non si sia concretizzata o che la persona che ha fatto la segnalazione non abbia rispettato le previsioni indicate nella presente Procedura, a tale segnalante saranno comunque garantite le tutele previste da questa Procedura.

7.2 RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI

La Società garantisce la massima **riservatezza** sull'identità del segnalante, del soggetto segnalato e dei soggetti altrimenti indicati nella segnalazione, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità dei segnalanti e delle persone menzionate nelle segnalazioni, anche al fine di garantire che chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi estranei al processo di gestione della segnalazione disciplinato nella presente Procedura.

Ad eccezione dei casi in cui è configurabile una responsabilità penale o civile del soggetto segnalante e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (a titolo esemplificativo, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.), l'identità del soggetto segnalante è protetta anche in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono la segnalazione o sono coinvolti nella gestione della segnalazione stessa sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni acquisite.

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto di cui agli artt. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e s.m.i. nonché all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e seguenti del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nel caso di consenso espresso del segnalante.

Gli stessi requisiti di riservatezza si applicano anche alle persone coinvolte/menzionate nella

segnalazione.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatta salva ogni altra forma di tutela prevista dalla legge.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, ossia un danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione e insito nel contenuto della ritorsione stessa.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono considerate forme di ritorsione le seguenti:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambio del luogo di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla formazione;
- note di merito negative o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamento altrimenti 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 tale conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche e di reddito;
- un 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 impiego nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento di un contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoporsi a esami psichiatrici o medici.

I segnalanti che ritengono di aver subito una condotta ritorsiva a seguito di una segnalazione fatta in precedenza sono incoraggiati a presentare una nuova segnalazione relativa alla ritorsione subita. Inoltre, possono comunicare all'ANAC qualsiasi forma di ritorsione che ritengano di aver subito. Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dalla persona segnalante affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza il soggetto possa beneficiare di protezione.

Gli atti compiuti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. I segnalanti che sono stati licenziati a seguito di una segnalazione hanno il diritto di essere reintegrati nel loro posto di lavoro e/o di

ottenere qualsiasi protezione garantita dalla legge.

Le menzionate tutele si applicano al segnalante quando:

- i. al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo della presente procedura;
- ii. la segnalazione sia avvenuta in conformità a quanto previsto dalla presente Procedura.

Tali tutele si applicano anche qualora la segnalazione avvenga:

- quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

7.2.1 ALTRI SOGGETTI TUTELATI

La tutela è riconosciuta, oltre ai soggetti sopra individuati che effettuino Segnalazioni Protette, anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

In particolare, oltre alla protezione concessa al segnalante, le misure di protezione di cui sopra sono rivolte anche nei confronti degli **"Altri Soggetti Tutelati"**, ossia:

- (a) i facilitatori (cioè coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- (b) le persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado;
- (c) i colleghi del segnalante che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente;
- (d) gli enti di proprietà del segnalante o per i quali esso opera, nonché gli enti che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante.

7.3 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Eventuali forme di abuso del whistleblowing, quali segnalazioni palesemente opportunistiche, calunniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di whistleblowing, accertate dal RPCT (o dall'OdV nei casi di cui al par. 4.3) sono da ritenersi **segnalazioni in malafede** e sono soggette a sanzioni disciplinari e/o a responsabilità ai sensi della normativa vigente.

8. COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

L'adozione della presente Procedura viene comunicata a tutti i Destinatari della stessa attraverso idonei mezzi di comunicazione, inclusa la posta elettronica.

In particolare, il RPCT cura che la Procedura Whistleblowing sia resa disponibile ed accessibile nei luoghi di lavoro, anche attraverso la rete interna aziendale, nonché a tutti coloro che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico in una delle forme sopra richiamate, anche mediante pubblicazione in una sezione dedicata del sito web di Giubileo 2025.

9. ARCHIVIAZIONE

La documentazione utilizzata per lo svolgimento delle attività (anche in caso segnalazioni non rilevanti) deve essere conservata, ad opera del RPCT (o dell'OdV nei casi di cui al par. 4.3) in un apposito archivio protetto ad accesso esclusivo dei suindicati soggetti. Per ciascuna segnalazione la piattaforma genera un fascicolo digitale che raggruppa le informazioni gestite all'interno della stessa.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario all'evasione della segnalazione e, successivamente, non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia.

Qualora per la segnalazione venga utilizzato il sistema di messaggistica vocale registrato, previo consenso del segnalante, il RPCT (o l'OdV nei casi di cui al par. 4.3) può conservare la segnalazione nei seguenti modi:

- a) effettuando una registrazione della conversazione in forma durevole e recuperabile; oppure
- b) attraverso una trascrizione completa e accurata della conversazione. In tal caso il segnalante può verificare, correggere o confermare il contenuto della trascrizione prima di apporre la propria firma.

Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione viene fatta oralmente in un incontro diretto con il personale incaricato, essa, con il consenso del segnalante, viene documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbalizzazione. In caso di verbale, il segnalante può verificare, correggere e confermare il verbale della riunione prima di apporre la propria firma.

Nell'archivio delle segnalazioni, i dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

10. TUTELA DEI DATI PERSONALI

Le segnalazioni ed i dati personali degli interessati sono raccolti e trattati unicamente dai soggetti deputati a ricevere e gestire le segnalazioni di cui al punto 4.3 che precede, debitamente nominati quali soggetti autorizzati al trattamento ai sensi della normativa vigente in materia di protezione

dei dati personali.

Inoltre, le segnalazioni ed i dati personali degli interessati possono essere comunicati ai dipendenti/consulenti/professionisti esterni di cui Giubileo 2025 si avvale, nel rispetto delle previsioni di legge in materia di tutela dei dati personali.

A tutti i possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) è fornita l'informativa sul trattamento dei dati personali anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale e sulla piattaforma in occasione dell'utilizzo del canale interno per la segnalazione o informative brevi.

In particolare, laddove all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti della persona segnalata, a quest'ultima è messa a disposizione idonea informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 – Regolamento Generale sulla protezione dei dati personali, riportata sub Allegato 1.

Inoltre, prima dell'invio della segnalazione, al segnalante è messa a disposizione idonea informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 – Regolamento Generale sulla protezione dei dati personali, riportata sub Allegato 2.

Infine, qualora si proceda a rivelarne l'identità, conformemente a quanto indicato al punto 7.2 che precede, al segnalante è messa a disposizione idonea informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 – Regolamento Generale sulla protezione dei dati personali, riportata sub Allegato 3, affinché il segnalante possa prestare il proprio consenso alla rivelazione della propria identità in maniera libera ed informata.