

# Linea Guida Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI

	<i>Struttura aziendale</i>	<i>Responsabile</i>
<b>Redatta da:</b>	Coordinatrice dell'Ethics Office	Alessandra Vari
<b>Quality Gate:</b>	DHCO DRBQ CLCP/DLAC	Gian Luca Orefice Nicola Allocca Amedeo Gagliardi
<b>Approvata da:</b>	AD	Roberto Tomasi

## INDICE DEI CONTENUTI

1	SCOPO .....	3
2	CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3	FRAMEWORK.....	4
4	GOVERNANCE.....	4
	4.1 ORGANI DEPUTATI ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	4
	4.2 GESTIONE DI CASI PARTICOLARI E POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE .....	5
5	OGGETTO E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	6
6	CANALI DI SEGNALAZIONE .....	7
	6.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	8
	6.1.1 Ricezione delle segnalazioni “Fuori canale” .....	9
	6.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	9
7	PROCESSO DI GESTIONE E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI .....	10
	7.1 VERIFICA PRELIMINARE.....	10
	7.2 ATTIVITÀ DI ISTRUTTORIA.....	12
	7.3 CHIUSURA DELLE SEGNALAZIONI.....	12
	7.4 FOLLOW-UP E REPORTING .....	13
8	TUTELE .....	14
	8.1 GARANZIE DI RISERVATEZZA .....	14
	8.2 MISURE DI PROTEZIONE.....	15
	8.3 GARANZIE E TUTELE PER LA PERSONA COINVOLTA .....	16
9	PRINCIPI DI CONTROLLO/INDIRIZZO .....	17
10	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	18
11	SISTEMA DISCIPLINARE .....	19
12	DIFFUSIONE, AGGIORNAMENTO ED ATTUAZIONE DELLA LINEA GUIDA.....	19
13	RIFERIMENTI.....	20
14	SIGLE E DEFINIZIONI.....	21
15	STORIA DELLE REVISIONI.....	24

## 1 SCOPO

La presente Linea Guida si propone di formalizzare la governance, il processo e i principi di controllo per la gestione delle segnalazioni per le Società del Gruppo Autostrade per l'Italia (di seguito "Gruppo ASPI" o "Gruppo"), con lo scopo di garantire la conformità al Decreto Legislativo del 10/03/2023 n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (di seguito anche "Decreto").

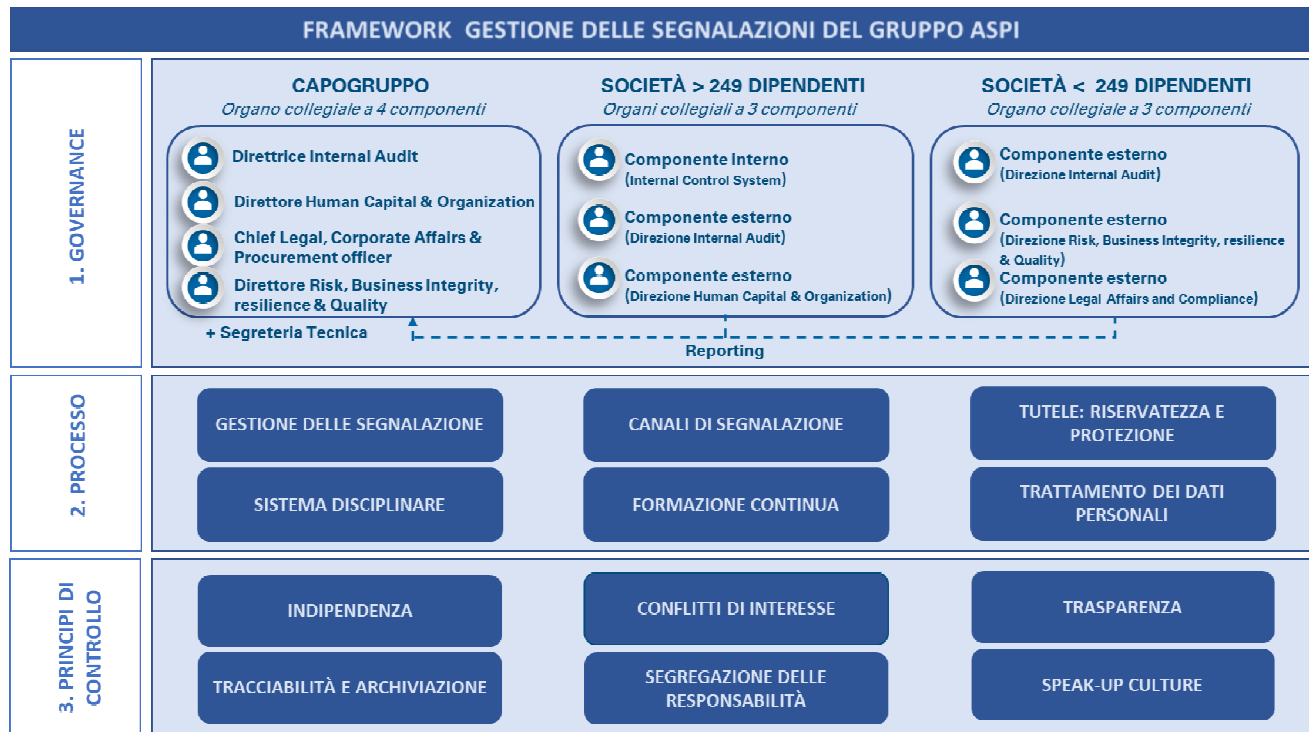
## 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Linea Guida si applica ad Autostrade per l'Italia S.p.A. (di seguito ASPI) e alle Società del Gruppo ASPI, controllate direttamente o indirettamente (assoggettate all'attività di direzione e coordinamento di ASPI), operanti a livello nazionale e/o internazionale, che la adottano con delibera dei rispettivi Consigli di Amministrazione, nel rispetto delle proprie prerogative di autonomia e indipendenza. Le Società di diritto estero adottano la presente Linea Guida adattandola, qualora necessario, all'ordinamento giuridico ove la Società ha la sede legale.

La Linea Guida si applica, altresì, a tutto il personale dipendente del Gruppo, ai componenti degli organi sociali, ai consulenti/collaboratori autonomi, ai dipendenti/collaboratori esterni e, più in generale, a chiunque si trovi a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni), anche solo potenziali, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea o del sistema normativo aziendale.

### 3 FRAMEWORK

Di seguito si rappresenta il framework della presente Linea Guida:



### 4 GOVERNANCE

#### 4.1 Organi deputati alla gestione delle segnalazioni

In conformità al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, le Società del Gruppo affidano la gestione dei canali di segnalazione interna (cfr. par. 5.1 “Canali di segnalazione interna”) ad organi di gestione delle segnalazioni collegiali, composti da personale specificamente formato ed in possesso dei requisiti di autonomia previsti dalla citata normativa.

Le Società del Gruppo che hanno impiegato nell’ultimo anno una media di lavoratori subordinati superiore a 249 affidano la gestione dei canali di segnalazione interni ad organi di gestione dedicati. Le Società del Gruppo che hanno invece impiegato nell’ultimo anno una media di lavoratori subordinati non superiore a 249 si avvalgono della facoltà prevista dall’art. 4, comma 4, del D.Lgs. 24/2023 di condividere la gestione dei rispettivi canali di segnalazione interni e quindi di nominare un unico organo di gestione delle segnalazioni, stipulando tra di loro uno specifico contratto per la condivisione di suddetto organo.

La composizione degli organi di gestione delle segnalazioni è modulata in funzione delle realtà aziendali di riferimento. In particolare, sono individuate tre tipologie di composizione:

- L'Ethics Office di ASPI cura la gestione delle segnalazioni di competenza di ASPI, ed è composto dai seguenti responsabili *pro tempore*:
  - Direttrice Internal Audit;
  - Direttore Risk, Business Integrity, Resilience & Quality;
  - Chief Legal, Corporate Affairs & Procurement Officer;
  - Direttore Human Capital and Organization.
- Un organo collegiale di gestione delle segnalazioni per ciascuna delle Società controllate con più di 249 dipendenti cura la gestione delle segnalazioni per la sola società di competenza; l'organo è composto sia da personale interno alla Società sia esterno, quest'ultimo in forza di specifici contratti di service. Nella composizione dell'organo è presente:
  - L'internal Control System della Società;
  - Un dipendente della Direzione Internal Audit di ASPI.;
  - Un dipendente della Direzione Human Capital and Organization di ASPI.
- Un organo collegiale di gestione delle segnalazioni condiviso cura la gestione delle segnalazioni per le Società con un organico fino a 249 dipendenti, in forza di specifici contratti di service stipulati con ciascuna delle Società rientranti nel perimetro di gestione; l'organo è composto da personale esterno a tali Società. Nella composizione dell'organo è presente:
  - Un dipendente della Direzione Internal Audit di ASPI;
  - Un dipendente della Direzione Risk, Business Integrity, Resilience & Quality di ASPI;
  - Un dipendente della Direzione Legal Affairs and Compliance di ASPI.

Ciascuna Società del Gruppo ASPI nomina con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione il proprio organo di gestione delle segnalazioni, sulla base della presente Linea Guida, nel rispetto delle proprie prerogative di autonomia e indipendenza. Gli organi di gestione, nell'espletamento delle proprie attività, nominano al proprio interno il coordinatore e possono farsi supportare da una Segreteria Tecnica. Per ASPI il responsabile *pro tempore* della Direzione Internal Audit svolge la funzione di coordinamento dell'Ethics Office di ASPI, la cui Segreteria Tecnica risiede nella struttura "Control Bodies Relations & Whistleblowing" della Direzione Internal Audit.

## 4.2 Gestione di casi particolari e potenziali conflitti di interesse

Al fine di assicurare una gestione riservata delle segnalazioni, si è implementata una politica di accesso limitato ai canali di trasmissione delle segnalazioni. Questa misura mira a garantire la riservatezza, consentendo l'accesso preventivo solo ai componenti privi di deleghe operative. Nel contesto dell'Ethics Office di ASPI, sono autorizzati ad accedere a tali canali il Coordinatore, il Direttore Risk, Business Integrity, Resilience & Quality e la Segreteria Tecnica.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare:

- uno o più componenti dell'organo di gestione, in quanto coinvolto/i in una segnalazione, lo/gli stesso/i è/sono escluso/i dalla trattazione e valutazione. Tutta la documentazione relativa all'istruttoria è archiviata in una sezione apposita della piattaforma alla quale lo/gli stesso/stessi non ha/hanno accesso;
- uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, è il Presidente del Consiglio di Amministrazione della società interessata a dare seguito alla segnalazione. Qualora – invece – riguardino il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione sarà il Vice-Presidente, ove nominato, o il Presidente del Collegio Sindacale della Società interessata a dare seguito alla segnalazione. Con riferimento alle Società controllate, se il/i consigliere/i risulta/risultano dipendente/i di ASPI o altra Società del Gruppo, la gestione della segnalazione è svolta dall'Ethics Office di ASPI. Gli esiti dell'attività d'istruttoria sono comunicati all'organo di gestione della Società coinvolta;
- uno o più componenti del Collegio Sindacale della Società, è l'Organismo di Vigilanza della Società (anche avvalendosi di consulenti esterni) a dare seguito alla segnalazione;
- uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale della Società (anche avvalendosi di consulenti esterni) gestisce le segnalazioni su fatti riferiti, informando tempestivamente della ricezione della segnalazione il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza della Società (con esclusione dei soggetti segnalati), e a conclusione dell'istruttoria trasmette ai medesimi organi (sempre con esclusione delle persone coinvolte) una relazione con i risultati delle verifiche svolte.

A fronte di ulteriori e differenti situazioni in cui un componente dell'organo di gestione delle segnalazioni si trovi in possibile conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, persona coinvolta o potenzialmente coinvolta) è sua responsabilità dichiarare tempestivamente il conflitto. L'opportunità di mantenere o escludere il coinvolgimento di detto Componente dalle riunioni dell'organo di gestione aventi ad oggetto lo specifico tema di conflitto è valutata a cura dei restanti Componenti, sulla base della reale possibilità di mantenere la riservatezza sulla segnalazione e di dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta.

## 5 OGGETTO E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il perimetro delle violazioni che è possibile segnalare è più ampio di quello previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, fermi restando i casi di esclusione previsti dall'art. 1, co. 2 e seguenti del predetto Decreto, cui si rinvia<sup>1</sup>, estendendosi oltre alle violazioni e illeciti richiamati dal Decreto, anche alle presunte violazioni delle norme interne del Gruppo e/o dalle diverse Società nonché a qualunque altra violazione o condotta irregolare circa la conduzione delle attività aziendali.

A titolo esemplificativo le segnalazioni possono riguardare:

- atti di corruzione tentati, presunti o effettivi posti in essere direttamente, per il tramite o su sollecitazione di soggetti terzi (e.g. fornitori, consulenti, collaboratori, clienti ed intermediari);

<sup>1</sup> Tra le quali: contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano al rapporto individuale di lavoro del segnalante; segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto e relative, ad esempio, al settore dei servizi finanziari o prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo).

- conflitti di interessi<sup>2</sup>, violazioni del Codice Etico o l'adozione di comportamenti in contrasto con valori e i principi cui la Società si ispira nella conduzione delle proprie attività (es: Decalogo Antimolestie);
- qualsiasi condotta ritenuta illecita, comprese quelle previste dal Modello 231 di ASPI e delle altre Società del Gruppo;
- attività illecite e/o fraudolente a danno della clientela o del patrimonio aziendale in generale;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori.

Sono escluse dalle violazioni segnalabili le notizie prive di fondamento, le informazioni già di dominio pubblico, nonché i dati acquisiti sulla base di indiscrezioni o fonti scarsamente attendibili.

Al fine di migliorare l'efficacia delle attività di verifica e gestione, si incoraggia l'invio di segnalazioni contenenti tutte le informazioni di cui si dispone nella maniera più chiara e completa possibile e rappresentando gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. È particolarmente importante che la stessa sia inviata tempestivamente e includa, ove tali elementi siano conosciuti dal segnalante:

- una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati), per quanto noti, o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- nominativi di eventuali altre persone che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione o - se in possesso - messa a disposizione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della segnalazione, oltre, naturalmente, agli elementi identificativi del Segnalante (e.g.: generalità e dati di contatto) nei casi in cui l'opzione dell'anonimità non sia stata scelta.

Sebbene le segnalazioni anonime siano accettate, si incoraggia l'invio di segnalazioni nominative in modo da rendere più agevoli i contatti con il segnalante e consentire l'invio di riscontri sullo stato degli accertamenti. Le garanzie e tutele per il Segnalante sono rappresentate al successivo paragrafo 8, cui si rimanda. Le segnalazioni anonime sono equiparate a segnalazioni ordinarie e prese in considerazione esclusivamente laddove adeguatamente circostanziate.

## 6 CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Gruppo ASPI, al fine di assicurare l'effettività del processo di segnalazione e garantire la possibilità di procedere con l'inoltro di segnalazioni a tutti coloro che sono venuti a conoscenza di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possano portare a ritenere che un'irregolarità o un illecito si sia verificato, ha predisposto una pluralità di canali interni tra loro equivalenti e fornisce indicazioni ai soggetti segnalanti che si trovano nelle condizioni di dover adire ai canali di segnalazione esterna.

<sup>2</sup> Ad esclusione degli eventuali conflitti di interessi propri del dipendente/collaboratore segnalante, per i quali si faccia riferimento alla vigente procedura aziendale di riferimento.

## 6.1 Canali di Segnalazione Interna

Le Società del Gruppo ASPI garantiscono, per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni, propri canali interni mediante una piattaforma informatica dedicata (Piattaforma Whistleblowing) che assicura la segregazione, la sicurezza e la protezione dei dati e la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, attraverso un sistema avanzato di cifratura delle informazioni in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento. Le segnalazioni possono essere effettuate sia in forma scritta che in forma orale mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- piattaforma informatica dedicata: strumento raccomandato per la trasmissione delle segnalazioni il cui accesso è consentito a tutti i segnalanti (dipendenti e non) dai siti Internet e dalle Intranet aziendali delle Società del Gruppo ASPI;
- casella vocale al numero 06/43634213 o allegando un file audio sulla piattaforma; la modalità di registrazione della segnalazione prevede la distorsione della tonalità e contraffazione della voce e garantisce l'anonimato del segnalante.

Inoltre, l'organo di gestione delle segnalazioni è disponibile ad incontrare il segnalante per raccogliere la segnalazione, verbalizzando quanto riferito, qualora questi ne faccia richiesta tramite i canali sopra citati. In tal caso, la verbalizzazione dell'incontro dovrà essere sottoscritta dal segnalante e debitamente archiviata.

La Piattaforma Whistleblowing consente l'invio di segnalazioni attraverso un percorso guidato on-line senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Anche in caso di inserimento delle proprie generalità la Piattaforma garantisce, comunque, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante. Al termine dell'inserimento della segnalazione, il sistema genererà un codice alfanumerico univoco che dovrà essere memorizzato per accedere successivamente alla segnalazione e per dialogare con gli uffici aziendali preposti. Infatti, tramite un sistema di messaggistica integrato nella Piattaforma Whistleblowing, l'organo di gestione delle segnalazioni può comunicare nella massima riservatezza con il segnalante, fornendo un avviso di ricevimento della segnalazione, chiedendo eventuali integrazioni e fornendo, nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa, un riscontro sulla chiusura delle attività di istruttoria e l'archiviazione della segnalazione.

Nei casi di ricezione di una segnalazione relativa a violazioni o tentata elusione del Modello 231, a presunti reati di corruzione o a violazioni del Codice etico che potrebbero avere potenziale rilievo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'organo di gestione delle segnalazioni dovrà rendere disponibile tale segnalazione agli organismi competenti (Responsabile Anticorruzione e/o Organismo di Vigilanza della Società) attraverso un accesso profilato alla Piattaforma per procedere alla gestione congiunta, nel rispetto delle prerogative e dell'indipendenza di ciascun ente.

Ove la segnalazione afferente ad una Società del Gruppo pervenga all'organo di gestione delle segnalazioni di una Società differente da quella interessata, quest'ultimo provvede tempestivamente a trasmetterla all'opportuno destinatario che la gestisce conformemente alla presente Linea Guida.



### 6.1.1 Ricezione delle segnalazioni “Fuori canale”

Chiunque dovesse essere destinatario di una segnalazione ricevuta al di fuori dei canali di segnalazione interna (e.g. email, lettere anonime spedite all’attenzione del Management o del vertice aziendale, segnalazioni attraverso l’uso dei social media, segnalazioni verbali ecc.) è tenuto a:

- sensibilizzare il segnalante, se rintracciabile, circa l’importanza di trasmettere la segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna;
- trasmettere la segnalazione ricevuta attraverso i canali di segnalazione interna (in originale e con gli eventuali allegati) nel più breve tempo possibile, e comunque non oltre 7 giorni dal suo ricevimento, all’organo della Società deputato alla gestione delle segnalazioni interne, specificando – per quanto noto - la fonte e gli ulteriori elementi per renderla circostanziata e per permettere le attività di istruttoria;
- dare contestuale notizia al soggetto dal quale si è ricevuta la segnalazione della trasmissione all’organo di gestione competente, ove non si tratti di soggetto che non possa essere rintracciato.

Per maggiore tutela del segnalante e garantire il rispetto delle tutele previste dalla normativa vigente, è necessario l’utilizzo dei canali ufficiali di segnalazione. L’avviso al Segnalante rispetto alla ricezione della segnalazione da parte dell’organo di gestione sarà fornito, ove possibile, da quest’ultimo entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione<sup>3</sup>.

## 6.2 Canale di segnalazione esterno e divulgazione pubblica

La persona segnalante deve utilizzare il canale di segnalazione interna per l’inoltro di segnalazioni alla Società e, come stabilisce il D.lgs. 24/2023, può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall’articolo 4 del Decreto;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell’articolo 4 del Decreto e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per le modalità di invio e gestione delle segnalazioni tramite il canale esterno e le attività di ANAC in tale ambito si rinvia a quanto disciplinato dall’Autorità nei propri documenti<sup>4</sup> e nel proprio sito web<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Nel conteggio non vengono presi in considerazione i giorni festivi o di chiusura aziendale.

<sup>4</sup> “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” e “Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” approvate con Delibera n.311 del 12 luglio 2023.

<sup>5</sup> <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Laddove l'organo di gestione delle segnalazioni, o altra persona/ufficio della Società, riceva erroneamente una segnalazione esterna è tenuto a trasmetterla all'ANAC entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della sua trasmissione alla persona segnalante (ove identificabile).

I segnalanti beneficiano della protezione prevista dalla normativa anche qualora effettuino una divulgazione pubblica nel caso in cui al momento della divulgazione ricorra esclusivamente una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna (alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del Decreto) e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Sono in ogni caso escluse dal canale esterno e dalla divulgazione pubblica le segnalazioni 231.

## 7 PROCESSO DI GESTIONE E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione e verifica delle segnalazioni si articola in quattro fasi:

- **Verifica preliminare:** ricezione della segnalazione e attività preistruttoria;
- **Istruttoria:** verifica ed accertamento dei temi oggetto di segnalazione;
- **Chiusura della segnalazione:** analisi e convalida delle risultanze delle verifiche effettuate;
- **Follow-up:** monitoraggio su eventuali azioni correttive o di miglioramento individuate.

Tutto il personale e le strutture aziendali eventualmente coinvolte dagli organi di gestione forniscono la necessaria collaborazione in ogni fase del processo, al fine di favorire un efficace ed efficiente svolgimento delle attività di gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza e delle tutele previste dalla presente Linea Guida.

### 7.1 Verifica Preliminare

L'obiettivo della verifica preliminare è di procedere alla classificazione delle segnalazioni al fine di identificare quelle da trattare in quanto inerenti, nonché valutare la presenza degli elementi necessari all'avvio della fase di istruttoria.

Ricevuta una segnalazione, l'organo di gestione, per il tramite dei componenti che hanno accesso diretto alla sezione di ricezione della piattaforma (cfr. par. 4.2 "Gestione di casi particolari e potenziali conflitti di interesse"), avvia le attività di classificazione e gestione della stessa; in particolare:

- rilascia alla persona segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Nel computo di tale termine non si considerano i giorni di chiusura aziendale, feriali e festivi;

- verifica il coinvolgimento diretto di componenti dell'organo di gestione o di soggetti di cui al paragrafo 4.2 "Gestione di casi particolari e potenziali conflitti di interesse" adottando le previste modalità di gestione conseguenti;
- valuta se la segnalazione riguardi anche altre Società del Gruppo ai fini della trasmissione della stessa al rispettivo organo di gestione per un'analisi congiunta;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, ove possibile, e richiede, se necessario, chiarimenti o integrazioni utili per le attività preliminari o per le successive fasi del processo;
- svolge una preistruttoria sui contenuti della segnalazione, inclusa un'analisi preliminare dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento e della presenza di segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto;
- esamina la comunicazione ricevuta e procede a classificare la segnalazione come **"inerente"**, nel caso in cui risulti relativa a violazioni rientrati nel perimetro della presente Linea Guida<sup>6</sup>, o **"non inerente"**, nel caso abbia ad oggetto altre tematiche non relative a segnalazioni ordinarie o da Whistleblowing (a titolo esemplificativo e non esaustivo, reclami di natura commerciale, richieste di avanzamento di carriera, richieste di chiarimenti da parte degli utenti, ecc.);

Le segnalazioni classificate come "inerenti" sono trasmesse tramite la Piattaforma Whistleblowing, per aspetti che potrebbero avere potenziale rilievo ai sensi del Decreto 231 o per presunti reati di corruzione, anche all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile Anticorruzione della società interessata dalla segnalazione nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza e delle tutele previste dalla presente Linea Guida. Le segnalazioni classificate come "non inerenti" sono invece trasmesse alla struttura competente della società interessata per la gestione della tematica, la quale sarà responsabile di aggiornare l'organo di gestione delle segnalazioni circa la gestione e chiusura della tematica stessa.

Per le sole segnalazioni classificate come "inerenti", l'organo di gestione valuta che il contenuto **sia preciso, circostanziato, verificabile e, preferibilmente, siano state fornite evidenze documentali di quanto segnalato** e quindi la presenza dei presupposti necessari all'avvio della successiva fase di istruttoria. In caso contrario, procede all'archiviazione della segnalazione come:

- **"palesamente infondata"** qualora la segnalazione, alla luce dell'immediata evidenza di elementi non fondati, non necessiti di ulteriori approfondimenti;
- **"non circostanziata"** qualora la segnalazione risulti generica o priva degli elementi minimi per poter avviare qualsiasi approfondimento ed il Segnalante non sia rintracciabile per fornire le necessarie integrazioni;
- **"superata"** qualora si tratti di fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati dall'organo di gestione, senza che la segnalazione aggiunga elementi ulteriori, ovvero la problematica segnalata si sia già risolta autonomamente durante la fase di analisi preliminare (ad esempio per l'esodo del dipendente segnalato dal perimetro di Gruppo);

<sup>6</sup> Si veda il paragrafo 5..

- **“oggetto di indagini/giudizio in corso”** qualora sia relativa a fatti sui quali sia nota l’esistenza di indagini in corso da parte di Pubbliche Autorità o a fatti oggetto di contenzioso pendente (tra società del Gruppo ASPI e terzi o dipendenti).

Per tali fattispecie, ove ritenuto opportuno, possono comunque essere definite delle azioni, siano esse di miglioramento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi che di altro tipo (e.g.: azioni disciplinari, denuncia alle Autorità Giudiziarie, ecc.), per le quali si procederà a monitorarne la relativa implementazione nel rispetto delle tempistiche concordate con le strutture competenti ed in linea a quanto disciplinato nel paragrafo 7.4 “Follow-up e Reporting”.

## 7.2 Attività di istruttoria

A valle delle attività preliminari e per le sole segnalazioni classificate come “inerenti” e che risultino circostanziate e verificabili, l’organo di gestione delle segnalazioni, anche per il tramite di suoi componenti specificamente delegati, avvia le attività di istruttoria al fine di dare diligente seguito alla segnalazione.

L’obiettivo delle attività di istruttoria sulle segnalazioni è di procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione, a verifiche e accertamenti circa la ragionevole fondatezza delle tematiche oggetto di segnalazione. Durante tale fase, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza e tutele del Segnalante previste nel paragrafo 8 della presente Linea Guida, l’organo di gestione può essere supportato dalle strutture aziendali competenti e/o da consulenti esterni a seconda dell’oggetto e natura della segnalazione.

Le attività di verifica da parte delle strutture aziendali devono essere svolte in coordinamento con l’organo di gestione anche tramite formali audizioni del segnalante o di altri soggetti ritenuti informati dei fatti oggetto di segnalazione o in grado di contribuire agli accertamenti e alle analisi da svolgere per le quali deve essere mantenuto il massimo riserbo.

Le attività di istruttoria devono essere svolte in un tempo congruo e, qualora dovessero protrarsi, l’organo di gestione provvede a fornire un primo riscontro al segnalante 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, a cui seguirà un ulteriore riscontro definitivo a valle della chiusura della segnalazione.

## 7.3 Chiusura delle segnalazioni

Al termine delle attività di istruttoria sulle segnalazioni, l’organo di gestione procede ad esaminare gli esiti delle verifiche effettuate e svolge le opportune valutazioni al fine di determinare se si possano convalidare i risultati delle attività di verifica condotte e ad archiviare la segnalazione, o se vi sia la necessità di ulteriori e più approfondite verifiche. In particolare, qualora:

- emergano ulteriori necessari approfondimenti, richiede l’espletamento di ulteriori attività di verifica;
- la segnalazione risulti “fondata” o “parzialmente fondata”, definisce gli eventuali necessari provvedimenti facendosi supportare, per la relativa attuazione, dalle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore.
- la segnalazione risulti “non fondata”, procede alla chiusura della segnalazione valutando anche, alla luce delle risultanze delle verifiche svolte, l’eventuale natura diffamatoria della segnalazione per le relative azioni del caso.

Nel caso di segnalazioni condivise, per competenza, con l'Organismo di Vigilanza e/o con il Responsabile Anticorruzione della Società cui la segnalazione si riferisce, o qualora all'esito dell'istruttoria emergano situazioni o fatti con potenziale rilevanza ai fini 231 o del rischio corruzione, i risultati della fase di istruttoria sono trasmessi all'organo competente prima della chiusura definitiva della stessa, allo scopo di prendere in carico eventuali ulteriori esigenze di approfondimento.

Inoltre, a prescindere dall'esito della segnalazione, qualora nel corso dell'accertamento emergano aree di debolezza e/o punti di miglioramento del Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi, l'organo di gestione delle segnalazioni può richiedere l'attuazione delle necessarie azioni di miglioramento, supportando il Responsabile competente nella definizione dei piani di azione.

L'organo di gestione procede, infine, all'archiviazione della segnalazione, classificandola come **"Fondata"** o **"Parzialmente fondata"** o **"Non fondata"** e **"Con azioni"** o **"Senza azioni"**, siano esse di miglioramento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi o di altro tipo (e.g.: proposte di eventuali misure volte a configurare ipotesi organizzative alternative; valutazioni in ordine ad eventuali profili disciplinari riscontrati nei fatti oggetto di segnalazione, denuncia alle Autorità Giudiziarie, ecc.), per le quali monitora la relativa implementazione nel rispetto delle tempistiche concordate con le strutture competenti.

A conclusione del processo e successivamente alla delibera di archiviazione della segnalazione, l'organo di gestione fornisce riscontro al segnalante attraverso i canali di comunicazione interna entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

## 7.4 Follow-up e Reporting

L'organo di gestione delle segnalazioni monitora l'effettiva implementazione delle eventuali azioni correttive e/o di miglioramento<sup>7</sup> da parte delle funzioni aziendali coinvolte, informando l'organo di amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile Anticorruzione, per quanto di competenza, sull'attività di monitoraggio espletata.

L'Ethics Office di ASPI predispone una relazione semestrale concernente le segnalazioni ricevute e quelle "archivate" pervenute ad ASPI nello stesso semestre e/o a quelle relative a periodi precedenti, in cui viene fornito anche lo status delle eventuali azioni correttive emerse. La relazione non contiene riferimenti all'identità delle persone coinvolte o dei segnalanti e all'oggetto specifico della segnalazione. Con riferimento alle segnalazioni relative alle società controllate pervenute e gestite nel periodo di riferimento dal competente organo di gestione delle segnalazioni, l'Ethics Office di ASPI predispone un resoconto quantitativo. A tal fine, ciascun organo di gestione delle segnalazioni trasmette all'Ethics Office, per la/le Società di competenza, un report semestrale contenente i dati quantitativi sulle segnalazioni ricevute e quelle "archivate" pervenute nello stesso semestre e/o quelle relative a periodi precedenti.

L'Ethics Office di ASPI trasmette la relazione semestrale a:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato;

---

<sup>7</sup> Le azioni correttive emerse a seguito di segnalazioni possono riguardare, oltre al miglioramento del Sistema di Controllo Interno ed a titolo esemplificativo: interventi organizzativi o sul sistema normativo aziendale, azioni gestionali o disciplinari verso i dipendenti, azioni legali nei confronti di terzi, etc.

- Presidente del Comitato Controllo, Rischi, Audit e Parti Correlate;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza della Società, per quanto di competenza;
- Responsabile Anticorruzione della Società, per quanto di competenza.

Gli organi di gestione delle società controllate con più di 249 dipendenti assicurano analogo reporting verso gli Organi di Amministrazione e Controllo delle rispettive società. L'organo di gestione delle segnalazioni condiviso tra le società controllate con organico fino a 249 dipendenti assicura il reporting a ciascuno degli Organi di Amministrazione e Controllo delle società rientranti nel perimetro, limitatamente alle segnalazioni di rispettiva competenza.

## 8 TUTELE

Le Società del Gruppo ASPI al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione, i segnalati e gli ulteriori soggetti coinvolti nella segnalazione assicurano discrezione e riservatezza in ogni fase del processo di gestione delle segnalazioni – dalla fase di ricevimento a quella di istruttoria e di chiusura – e proibiscono qualsiasi forma di ritorsione<sup>8</sup>, anche indiretta, assicurando – ove richiesto - l'adozione di misure di sostegno<sup>9</sup>.

### 8.1 Garanzie di riservatezza

Tutto il personale del Gruppo ASPI coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni garantisce la massima riservatezza sull'esistenza e sul contenuto delle segnalazioni, nonché sull'identità dei segnalanti e su qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi tale identità; medesime forme di tutela sono garantite anche in favore dei segnalati e delle ulteriori persone coinvolte secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Ogni comunicazione relativa all'esistenza e al contenuto della segnalazione, nonché all'identità dei segnalanti (ove comunicata) e segnalati, deve seguire rigorosamente il criterio del *"need to know"*. A tal fine, l'identità del segnalante e le altre informazioni da cui può evincersi non possono essere rivelate<sup>10</sup>, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e dar seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate al trattamento dei dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali. Gli organi di gestione devono tenere traccia dell'elenco delle persone a cui si è reso necessario fornire informazioni sulla segnalazione e le informazioni comunicate (e.g.: esistenza e/o contenuto della segnalazione, identità del segnalante e/o del segnalato, esito degli accertamenti svolti).

La Piattaforma Whistleblowing implementata a livello di gruppo per la ricezione e gestione delle segnalazioni ordinarie e da Whistleblowing garantisce il pieno rispetto delle garanzie di riservatezza con le seguenti modalità:

- la piattaforma è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo e indipendente rispetto al Gruppo ASPI;
- la piattaforma adotta la politica *"no-log"*; essa non rileva, cioè, in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (e.g.: server, indirizzo IP, MAC address), garantendo così il

<sup>8</sup> Per una esemplificazione non tassativa dei casi di ritorsione si rinvia a quanto previsto dall'art. 17 del Decreto, che ne regola altresì l'onere della prova nell'ambito dei procedimenti giudiziari e stragiudiziali.

<sup>9</sup> Avuto riguardo alle misure di sostegno, si rinvia altresì a quanto previsto dall'art. 18 del Decreto e all'Elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con l'A.N.A.C. pubblicato sul sito istituzionale della predetta Autorità.

<sup>10</sup> La violazione dell'obbligo di riservatezza relativamente all'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti e dei fatti segnalati costituisce illecito disciplinare.

completo anonimato nell'accesso. Questo significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al Portale (indirizzo IP), anche nel caso in cui l'accesso venga effettuato da un dispositivo connesso alla rete aziendale;

- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando algoritmi di cifratura avanzata e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati;
- per l'accesso alla piattaforma da parte del segnalante (disponibile per chiunque, Dipendenti compresi) non viene richiesta alcuna registrazione obbligatoria e il Segnalante può decidere di restare anonimo e indicare le proprie generalità.
- l'accesso alla piattaforma da parte del/i componente/i l'organo collegiale è consentito solo al personale di cui al cap. 4.2.

Tali garanzie possono essere derogate in virtù di previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare tali nominativi (es. richieste degli enti inquirenti o dell'autorità Giudiziaria). Inoltre, nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.<sup>11</sup>

## 8.2 Misure di Protezione

Tutte le Società del Gruppo ASPI garantiscono, per quanto nelle proprie facoltà, protezione affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto, anche solo indirettamente, ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione in conseguenza della segnalazione, a prescindere che questa risulti poi fondata o meno e salvo il caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.

Sono oggetto di tutela ai sensi del D. Lgs. 24/2023 le seguenti persone che segnalano violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) i dipendenti, i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso ASPI o le società controllate;
- b) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso ASPI o le società controllate, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- c) i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

<sup>11</sup> Per una più completa analisi della disciplina relativa agli obblighi di riservatezza si rinvia a quanto previsto dall'art. 12 del Decreto.

- d) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti prevista dal Decreto si applica anche qualora la segnalazione venga effettuata:

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

Le medesime misure di protezione si applicano, oltre che al segnalante, anche:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della Persona Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della Persona Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- in caso di segnalazione Anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata.

Le misure di protezione si applicano qualora sussistano le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni in questione fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del D. Lgs. 24/2023;
- b) la segnalazione è stata effettuata conformemente ai requisiti previsti dalla medesima normativa. I motivi che abbiano indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono invece irrilevanti ai fini della sua protezione<sup>12</sup>.

Qualora il segnalante sia un Dipendente, l'organo di gestione delle segnalazioni monitorerà lo svolgersi della vita lavorativa del Dipendente per un periodo di 2 anni dalla data della segnalazione, per garantire l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione a distanza di tempo e conseguenti alla segnalazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il licenziamento, il mutamento di funzioni o del luogo di lavoro, note di merito negative, mancato rinnovo di un contratto, ecc.).

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore privato compete, ai sensi dell'art. 19 del Decreto, cui si rinvia, all'ANAC, che può avvalersi dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

### **8.3** *Garanzie e tutele per la persona coinvolta*

Le medesime forme di tutela del segnalante sono riconosciute anche per il presunto responsabile della violazione (Segnalato), fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato (e.g.: richieste dell'Autorità Giudiziaria, ecc.).

<sup>12</sup> In merito alle ulteriori condizioni per la protezione della persona segnalante, si rinvia a quanto previsto dagli artt. 16, co. 3 e 4, del Decreto.



Il segnalato non verrà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto. Qualora il segnalato durante la fase di istruttoria e verifica venga a conoscenza della segnalazione non può avere accesso all'identità del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, le Società del Gruppo ASPI si impegnano ad offrire massima protezione dalle segnalazioni diffamatorie o calunniose. In proposito, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dall'art. 20 del D.Lgs. 24/2023, quando è accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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 tutele da ritorsioni di cui al precedente paragrafo non trovano applicazione e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare<sup>13</sup>.

## 9 PRINCIPI DI CONTROLLO/INDIRIZZO

Il Gruppo ASPI nel perseguimento dei propri obiettivi di business è impegnato nel contrasto alle condotte illecite attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici e mediante l'attuazione di regole di comportamento e principi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative vigenti e con le best practices internazionali. Tutte le Società del Gruppo promuovono la cultura dell'integrità, della trasparenza, della correttezza e della responsabilità nel contesto aziendale quali obiettivi imprescindibili per aumentare la maturità e la sensibilità sulle tematiche oggetto della presente Linea Guida.

A tal proposito, le Società del Gruppo incoraggiano chiunque venga a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) di legge o del sistema normativo aziendale, anche potenzialmente lesivi dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità del Gruppo, ad effettuare una segnalazione tramite il Canale di Segnalazione Interna.

Ai fini del rispetto della presente Linea Guida, il Gruppo adotta, implementa e richiede l'osservanza dei seguenti principi di controllo/indirizzo:

<p><b>Indipendenza e assenza di conflitto di interessi</b></p>	<p>Al fine di garantire l'efficacia e l'integrità del processo di segnalazione, tutto il personale coinvolto nell'attività di istruttoria e di indagine, deve segnalare con la massima tempestività ogni situazione dalla quale possa sorgere un conflitto di interessi, anche solo potenziale.</p> <p>Le comunicazioni in merito alla sussistenza di un possibile conflitto di interessi devono essere effettuate seguendo le indicazioni fornite dalla normativa aziendale (Codice Etico, Linea Guida Anticorruzione e Procedura gestionale di Gruppo Gestione dei Conflitti di Interessi).</p>
<p><b>Trasparenza</b></p>	<p>Tutti i Destinatari della presente Linea Guida devono essere consapevoli delle modalità con le quali vengono effettuate e gestite le segnalazioni; le procedure e le misure adottate nel processo di segnalazione devono essere chiare e diffuse.</p>

<sup>13</sup> In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che: non siano collegate alla segnalazione; non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione; configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito. Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

<b>Segregazione delle responsabilità</b>	<p>Tutte le attività devono essere gestite nel rispetto del principio di segregazione delle responsabilità. Il responsabile dell'esecuzione di un'attività deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• essere un soggetto diverso da chi controlla la suddetta attività e/o da chi, ove previsto, la autorizza;</li> <li>• svolgere nello stesso processo ruoli compatibili.</li> </ul> <p>I soggetti coinvolti nel processo sono tenuti a segnalare tempestivamente ogni eventuale situazione di mancato rispetto del principio stesso.</p>
<b>Tracciabilità e Archiviazione</b>	<p>Tutte le attività eseguite ed i relativi controlli svolti devono essere documentati, tracciati e verificabili a posteriori.</p> <p>La documentazione prodotta deve rimanere facilmente reperibile ed essere archiviata in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento.</p>
<b>Speak up culture</b>	<p>Il Gruppo eroga formazione e sensibilizzazione a tutto il personale, impegnandosi a diffondere un clima di fiducia, responsabilità e trasparenza nel processo di gestione delle segnalazioni, al fine di stimolare quanto più possibile la "speak-up culture".</p> <p>L'utilizzo di mezzi di informazione innovativi rende la diffusione delle previsioni della presente Linea Guida chiara, efficace, immediata e pervasiva.</p>

## 10 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi della vigente normativa in materia di Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) e della vigente normativa in materia di privacy (Regolamento (UE) 2016/679 "GDPR") Autostrade per l'Italia S.p.A. e le altre Società del Gruppo ASPI sono individuate quali Titolari del trattamento dei dati personali acquisiti nella gestione delle segnalazioni afferenti al proprio perimetro societario, o Contitolari laddove previsto dalla normativa. In particolare, le Società del Gruppo che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati non superiore a 249 e che si avvalgono della facoltà prevista dall'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 24/2023 di condividere la gestione dei rispettivi canali di segnalazione interni e quindi nominare un unico organo di gestione delle segnalazioni, sono individuate quali Contitolari del trattamento dei dati personali acquisiti nella gestione delle segnalazioni e stipulano, pertanto, uno specifico accordo interno in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali, ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (UE) 2016/679.

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale e pertanto ciascun titolare adotta le opportune misure di sicurezza atte a garantire una appropriata gestione e archiviazione della documentazione assicurando inoltre l'accesso alle informazioni ivi contenute "esclusivamente ai soggetti incaricati dal Titolare e autorizzati a compiere le operazioni di trattamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in ragione delle responsabilità attribuite e in relazione al ruolo/posizione organizzativa ricoperta nella Società (principio del "need to know").

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente. I dati personali dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dall'attuale Normativa privacy, nonché nella misura necessaria per il periodo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque per non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

## 11 SISTEMA DISCIPLINARE

Ciascuna Società del Gruppo ASPI per i propri Dipendenti prevede e (ricorrendone i presupposti) adotta sanzioni disciplinari ai sensi di quanto previsto nel CCNL di riferimento:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del Segnalato, qualora dalle verifiche condotte si dovessero accertare comportamenti illeciti;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente Linea Guida;
- nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogati con tempestività ed immediatezza, attraverso misure adeguate e proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro secondo quanto disposto dalla normativa aziendale, dal contratto collettivo di lavoro di riferimento o dalle altre norme nazionali applicabili.

Riguardo ai Terzi (e.g.: partner, fornitori, consulenti, agenti) valgono i rimedi e le azioni di legge, oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico, della Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 di ogni Società del Gruppo, e della Policy integrata dei Sistemi di Gestione del Gruppo ASPI.

## 12 DIFFUSIONE, AGGIORNAMENTO ED ATTUAZIONE DELLA LINEA GUIDA

L'organo di gestione delle segnalazioni di ogni singola società monitora l'adozione, la diffusione e la pubblicazione della presente Linea Guida nell'ambito della Società di appartenenza e delle proprie controllate; in particolare verifica che siano messe a disposizione – anche mediante pubblicazione sui siti internet e intranet delle singole società e nei luoghi di lavoro - informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Pertanto, le Società del Gruppo si impegnano a diffondere i contenuti della presente Linea Guida mediante:

- La pubblicazione del presente documento sui propri siti Internet e intranet;
- La messa a disposizione in apposita sezione dedicata dei siti Internet e intranet, di informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne ed esterne.
- L'affissione o divulgazione nei luoghi di lavoro di tutte le Società del Gruppo (mense, aree ristoro, spogliatoi, posti manutenzione) di documentazione informativa sui canali e sul processo di segnalazione (Brochure, manifesti, servizi periodici, video).

- La formazione continua a tutto il personale dipendente, dedicata ad accrescere la consapevolezza sull'importanza del processo di segnalazione, la conoscenza dei canali interni ed esterni e le garanzie e tutele verso tutti i soggetti a diverso titolo coinvolti.

L'attività di aggiornamento della presente Linea Guida può essere avviata in caso di modifiche organizzative sostanziali, di aggiornamento della normativa/best practice di riferimento, qualora la stessa – o parti della stessa – risultino non più adottabili e comunque con cadenza periodica almeno ogni 3 anni.

Le Società Controllate valutano l'applicabilità della presente Linea Guida rispetto al proprio contesto normativo e organizzativo, secondo il principio del "Comply or Explain" e ne assicura la massima diffusione al proprio interno.

Si riporta di seguito lo schema di definizione, attuazione e monitoraggio della presente Linea Guida:

Definizione LG	Execution	Monitoraggio	Follow-Up
Ethics Office di ASPI	Organo gestore della Società Controllata	Organo gestore della Società Controllata	Organo gestore della Società Controllata

## 13 RIFERIMENTI

- Codice Etico di Gruppo;
- Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (disponibile nell'intranet aziendale, nella sezione "Modello 231");
- Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Modello Antifrode Fraud Free Zone (FFZ) del Gruppo ASPI;
- Procedura Gestionale di Gruppo Gestione dei Conflitti di Interessi;
- Policy integrata dei Sistemi di Gestione del Gruppo ASPI;
- Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (1997) e successive revisioni (Raccomandazione OCSE 2021);
- D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo edel 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; 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;
- D. Lgs. n. 101 del 10/08/2018 – "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679;
- Standard UNI ISO 37001:2016;
- Standard UNI ISO 30415:2021;
- UNI/PdR 125:2022 prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.

## 14 SIGLE E DEFINIZIONI

<b>ANAC</b>	Autorità Nazionale Anticorruzione.
<b>ASPI</b>	Autostrade per l'Italia S.p.A.
<b>Canale di segnalazione Interna</b>	Canale di segnalazione interno all'organizzazione attivato dal Gruppo per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni e che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e di eventuali ulteriori persone menzionate nella segnalazione.
<b>CCNL</b>	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
<b>Codice Etico</b>	Codice Etico definito da Autostrade per l'Italia e adottato dalle Società del Gruppo che identifica il nucleo essenziale dei valori che costituiscono la cultura aziendale e che si traducono nei principi e nelle politiche gestionali che guidano l'agire quotidiano.
<b>Contesto lavorativo</b>	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.
<b>Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24</b>	Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (c.d. Decreto Whistleblowing).
<b>Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231</b>	Decreto Legislativo recante la "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" e successive modifiche e integrazioni.
<b>Direttiva Europea 2019/1937</b>	Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
<b>Divulgazione pubblica</b>	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
<b>Facilitatore</b>	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata
<b>Normativa Privacy</b>	Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (di seguito "GDPR"), nonché il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni (di seguito, "Codice Privacy") e qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia ivi compresi i provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali.

<b>Gruppo ASPI o Società del Gruppo</b>	Autostrade per l'Italia e le Società da questa controllate direttamente e indirettamente
<b>Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.
<b>Organismo di Vigilanza</b>	Organismo di controllo, di natura collegiale, nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01 e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 ed a curarne il relativo aggiornamento in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/01
<b>Organo di gestione</b>	Organo collegiale interno alla Singola Società o, ove previsto, condiviso con altre Società del Gruppo, incaricato della gestione delle segnalazioni ordinarie e Whistleblowing e costituito da personale specificamente formato.
<b>Persona coinvolta/Segnalato</b>	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
<b>Persona segnalante o Whistleblower</b>	Qualsiasi soggetto (interno ed esterno al Gruppo ASPI) che invii la segnalazione, essendo venuto a conoscenza di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato.
<b>Personale del Gruppo</b>	I dipendenti di Autostrade per l'Italia e delle Società del Gruppo (dirigenti, quadri, impiegati, operai).
<b>Piattaforma di Whistleblowing</b>	Strumento informatico adottato per l'inoltro, la trasmissione e la gestione delle segnalazioni interne di whistleblowing, a cui si accede tramite il sito istituzionale del Gruppo, nell'apposita sezione di ciascun canale di segnalazione e che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
<b>RAC</b>	Responsabile Anticorruzione nominato da ASPI e da ciascuna delle Società Controllate, che opera con l'occorrente autorità definita con la apposita disposizione di nomina e la cui indipendenza è garantita dal non coinvolgimento in attività d'impresa individuate come a rischio corruzione.
<b>Riscontro</b>	Comunicazione che viene data alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
<b>Ritorsione</b>	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
<b>Segnalazione interna (o segnalazione)</b>	Comunicazione relativa a violazioni verificate o che verosimilmente potrebbero verificarsi nell'ambito del Gruppo ASPI, ovvero nell'ambito di un soggetto terzo che abbia o abbia avuto un rapporto di qualsivoglia natura con il Gruppo stesso, ed avente ad oggetto fatti che si ritenga possano essere: condotte illecite o irregolarità; violazioni di norme; azioni suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine aziendale; violazioni del Codice Etico del

	Gruppo ASPI; violazioni della Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI; violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e controllo; violazioni di procedure e disposizioni aziendali.
<b>Segnalazione ordinaria</b>	Segnalazione non rientrante nell'ambito di applicazione oggettivo di cui all'art. 1 del D.Lgs. 24/2023 come, ad esempio, la segnalazione avente ad oggetto qualunque forma di molestia, discriminazione, mobbing, vessazione, violenza (come definita nel Decalogo Antimolestie del Gruppo ASPI), frode e furto a danno della Società, inadeguatezze nella gestione dell'infrastruttura, anomalie nel Sistema di Controllo Interno, mancato rispetto della normativa aziendale, contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, ecc. Rientra nell'ambito di gestione della Segnalazione Ordinaria anche la Segnalazione Anonima (fino .
<b>Segnalazione anonima</b>	Segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate o non siano individuabili in maniera univoca o non corrispondano ad un ente o individuo esistente o non corrispondano all'effettivo soggetto segnalante.
<b>Segnalazione esterna</b>	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC, di cui all'art. 7 del D.Lgs. 24/2023.
<b>Segnalazione whistleblowing (o oggetto del Decreto)</b>	Segnalazione inviata da un soggetto avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.
<b>Whistleblowing</b>	Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023) finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all'interno della società, di reati, illeciti, violazioni o di altre irregolarità definite dal Decreto citato da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (cd. whistleblower), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge anche nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.

## 15 STORIA DELLE REVISIONI

<i>Revisione</i>	<i>Note</i>	<i>Data</i>
<b>00</b>	<i>Prima emissione Procedura segnalazioni</i>	01/02/2021
<b>01</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Allineamento al nuovo contesto di Governance;</i></li> <li>• <i>Allineamento alla nuova denominazione dell'Ethics Office;</i></li> <li>• <i>Allineamento alla nuova Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI;</i></li> <li>• <i>Recepimento delle principali indicazioni della Direttiva Europea 2019/1937, in particolare:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>definizione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;</i></li> <li>- <i>Inserimento dei termini di comunicazione al segnalante circa lo status della segnalazione effettuata;</i></li> <li>- <i>limitazione dei soggetti che possono accedere ai canali di ricezione delle segnalazioni;</i></li> <li>- <i>rafforzamento della tutela del segnalanti</i></li> </ul> </li> </ul>	17/10/2022
<b>02</b>	<i>Prima emissione Linea Guida in sostituzione della Procedura. Recepimento della normativa introdotta dal D. Lgs. 24/2023</i>	13/12/2023



# autostrade//per l'italia

