Sommario

INTRODUZIONE 2
CHI PUÒ SEGNALARE ATTRAVERSO I SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE? 2
CHE TIPO DI ILLECITO PUÒ ESSERE CONSIDERATO NELLE PROCEDURE DI SEGNALAZIONE? 3
CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI? 3
I CANALI PER LE SEGNALAZIONI 4
LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 4
RISERVATEZZA E ANONIMATO 4
LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI 5
TUTELE E PROTEZIONI 5
SANZIONI 6
CANALI ESTERNI 6

REVISIONE	RIFERIMENTI, BREVE DESCRIZIONE DELLA MODIFICA
Rev. 00 20/11/2023	Prima emissione
Rev. 01 01/12/2026	Aggiornamento alle Linee Guida ANAC in materia di Whistleblowing approvate con delibera n. 478 del 26/11/2025
Rev. 02	
Rev. 03	
Rev. 04	

INTRODUZIONE

Il whistleblowing è uno dei modi più efficaci per scoprire la corruzione, la frode, la cattiva gestione e altri illeciti che minacciano la salute pubblica e la sicurezza, l'integrità finanziaria, i diritti umani e l'ambiente.

Il whistleblowing è stato introdotto in Italia con una legislazione specifica a fine 2017, con la legge n.179 che ha disciplinato in maniera organica l'istituto del whistleblowing nel settore pubblico, introducendo al contempo alcune disposizioni applicabili anche al settore privato, limitatamente alle organizzazioni dotate di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.
Tale disciplina è stata successivamente superata dal Decreto Legislativo n. 24/2023, adottato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
Il D.lgs. n. 24/2023 ha introdotto una disciplina organica e uniforme in materia di whistleblowing, estendendo l'ambito di applicazione sia al settore pubblico sia a quello privato e rafforzando le misure di tutela del segnalante.
In data 26 novembre 2025, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato, con delibera n. 478, le "Linee guida in materia di whistleblowing – canali interni di segnalazione", che la presente Policy recepisce e tiene in considerazione.

La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti. Per le amministrazioni pubbliche e le aziende con almeno 250 dipendenti gli obblighi sono in vigore dal 15 luglio 2023; per le organizzazioni private con un numero di dipendenti tra i 50 e i 249, gli obblighi saranno in vigore dal 17 dicembre 2023

L'Organizzazione dà atto che, alla data di adozione della presente procedura, non risultano costituite rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU).
Pertanto, in conformità alla normativa vigente e alle Linee guida ANAC in materia di whistleblowing, non si è proceduto ad alcuna consultazione preventiva delle rappresentanze sindacali. Resta fermo l'obbligo di garantire adeguata informazione ai lavoratori in merito al sistema di segnalazione adottato.

CHI PUÒ SEGNALARE ATTRAVERSO I SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE?

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'azienda o per conto dell'azienda.

Lo scopo della procedura è quello di **facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa**. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all'azienda.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:
- ☞ dipendenti
- ☞ collaboratori
- ☞ fornitori
- ☞ subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi
- ☞ liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi
- ☞ volontari e tirocinanti, retribuiti non retribuiti
- ☞ azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza

☞ ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza
☞ soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'organizzazione non sia ancora iniziato

La procedura **protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori**, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

CHE TIPO DI ILLECITO PUÒ ESSERE CONSIDERATO NELLE PROCEDURE DI SEGNALAZIONE?

All'interno di questa procedura possono essere segnalati fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Possono essere riportati anche sospetti, qualificati, di reati o altre violazioni di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione degli stessi.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma **le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate**, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Le segnalazioni possono riguardare **illeciti penali, civili, amministrativi o contabili**, così come le **violazioni di normative comunitarie**.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure dell'organizzazione.

CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI?

Il responsabile whistleblowing **riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto**. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

Il responsabile whistleblowing, dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione.

Il ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, comunica l'esito delle attività di accertamento. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:
☞ correzione di processi interni
☞ avvio di un procedimento disciplinare
☞ trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale)
☞ archiviazione per mancanza di evidenze

Nell'ipotesi in cui un diverso soggetto interno riceva per errore la segnalazione (laddove la persona segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione) dovrà trasmetterla al gestore entro sette giorni, nel rispetto della riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione**;** diversamente la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria

I CANALI PER LE SEGNALAZIONI

SECURITY TRUST.IT SRL mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura. In particolare, è possibile effettuare segnalazioni:

- ☞ in forma scritta
- ☞ in forma orale ovvero mediante incontro diretto

Per quanto riguarda le **segnalazioni in forma scritta** (di seguito vengono fornite le indicazioni utili per utilizzare al meglio questo canale)**,** in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte del gestore.

Per le **segnalazioni in forma orale o mediante incontro diretto**, invitiamo la persona segnalante a contattare il soggetto ricevente, richiedendo disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale. Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il contenuto di quest'ultima può sempre essere verificato e rettificato dalla persona segnalante al momento della sottoscrizione.

LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Entro 7 giorni, il soggetto ricevente conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il soggetto ricevente comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Se le accuse contenute nella segnalazione sono risultate inesatte o infondate, o se la segnalazione è diventata irrilevante, la segnalazione sarà chiusa ed il Segnalante sarà informato del relativo esito per iscritto.

RISERVATEZZA E ANONIMATO

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso un protocollo riservato e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

È possibile anche l'invio di segnalazioni anonime. Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. **In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.**

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'azienda informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

TUTELE E PROTEZIONI

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

In aggiunta alla **tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione**, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso questa procedura.

Viene infatti garantita **protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione**. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili discriminazioni rientrano:
- ☞ il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- ☞ la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- ☞ il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- ☞ la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- ☞ note di merito o referenze negative;
- ☞ misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- ☞ la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- ☞ la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- ☞ la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- ☞ il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- ☞ danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;

☞ l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
☞ la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
☞ l'annullamento di una licenza o di un permesso;
☞ la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

SANZIONI

Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

CANALI ESTERNI

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione.
La persona segnalante può segnalare esternamente all'azienda qualora abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito , qualora abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito (come nel caso in cui la segnalazione riguardi proprio il responsabile Whistleblowing) o che questa possa determinare un rischio di ritorsione o qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'A.N.AC.: anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante possa effettuare una divulgazione pubblica: il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata, un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate.

Il modello che segue vuole essere una guida cartacea per il segnalante per agevolarlo nella trasmissione attraverso il canale di segnalazione da lui scelto

S'INTENDE MANTENERE RISERVATA LA PROPRIA IDENTITÀ E AVVALERSI DELLE TUTELE PREVISTE PER I WHISTLEBLOWER?	❒ SI'	❒ NO

DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE		
COGNOME E NOME:		SEGNALAZIONE ANONIMA ☐
CONTESTO LAVORATIVO	SETTORE PUBBLICO ☐	SETTORE PRIVATO ☐
OCCUPAZIONE/FUNZIONE		
TELEFONO		
E-MAIL		

MODALITA' DI SEGNALAZIONE CANALE INTERNO	
FORMA SCRITTA SU PIATTAFORMA	☐
ALTRA FORMA SCRITTA	☐
FORMA ORALE TELEFONO- MESSAGGIO	☐
FORMA ORALE INCONTRO DIRETTO	☐
MOTIVAZIONE SCELTA FORMA	

MODALITA' DI SEGNALAZIONE CANALE ESTERNO -ANAC	
FORMA SCRITTA SU PIATTAFORMA	☐
FORMA ORALE TELEFONO-MESSAGGIO	☐
FORMA ORALE INCONTRO DIRETTO	☐
MOTIVAZIONE SCELTA FORMA	

MODALITA' DI SEGNALAZIONE DIVULGAZIONE PUBBLICA	
SUPPORTO STAMPA	☐
SUPPORTO TV	☐
INTERNET	☐
MOTIVAZIONE SCELTA FORMA	

SEGNALAZIONE CONDOTTA	
IL FATTO È RIFERITO A	
1-Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali	☐
2-Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs n.231/01 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione	☐
3-Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali	☐
4-Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'Art. 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'Art. 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 ola 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	☐
Data dell'evento	
Luogo dell'evento	
Soggetto/i che ha/hanno commesso il fatto	
Area/funzione aziendale	
Eventuali soggetti privati coinvolti	
Eventuali imprese coinvolte	
Eventuali pubblici ufficiali o p.a. coinvolti	
Modalità con cui è venuto a conoscenza dl fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto *(nome, cognome, qualifica, recapiti)*	
Ammontare del pagamento o altra utilità/beneficio	
Circostanze oggettive di violenza o minaccia	
Altro	

DESCRIZIONE DEL FATTO

IL FATTO È ILLECITO PERCHÉ: *(barrare una o più caselle)*	☐ È penalmente rilevante ☐ Viola la Politica aziendale, il Codice Etico o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare ☐ Arreca un danno patrimoniale all'Organizzazione ☐ Arreca un danno di immagine all'Organizzazione ☐ Viola le norme ambientali e di sicurezza sul lavoro ☐ Costituisce un caso di mala-gestione delle risorse ☐ Comporta una discriminazione nei confronti del segnalante ☐Altro,specificare_____

N.B. *Allegare, oltre al presente modulo, l'eventuale documentazione a corredo.*
L'utente acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo

Data e luogo	Firma del Segnalante