Irion S.B.r.l.
Via Livorno, 60
10144 Torino - Italy

info@irion-edm.com
www.irion-edm.com
+011 38183

Manuale Whistleblowing

Procedura segnalazione attività illecite

La presente procedura è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione unitamente all'identificazione dei ruoli organizzativi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni di Whistleblowing e alle relative responsabilità.

POLITICA DI CLASSIFICAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

TITOLO	Manuale Whistleblowing	**TIPO**	Regolamento
RISERVATEZZA	Pubblico	**VERSIONE**	1.1
PREPARATO DA	Gestore segnalazioni, RSPDG	**DATA**	09/07/2026
APPROVATO DA	CDA	**TEAM**	Gestore segnalazioni, RSPDG
DESTINATARI	Stakeholders Interni ed Esterni		

PAGINA LASCIATA INTENZIONALMENTE VUOTA

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

Sommario

Premessa 7
Principi di equità, inclusione e non discriminazione 7
Riferimenti normativi 8
Definizioni 8
1 Obiettivi della procedura 9
2 Destinatari e ambito di applicazione 11
3 Soggetto segnalante 12
4 Oggetto e contenuto delle segnalazioni ed obblighi morali del segnalante 12
4.1 Definizione e contenuto della segnalazione 14
5 Modalità e canali di segnalazione di una violazione 15
5.1 Canale Interno 15
5.2 Canale Esterno 16
5.3 Divulgazioni pubbliche 17
5.4 Oggetto della segnalazione e canali utilizzabili 18
6 Gestore della segnalazione e del canale interno 18
7 Gestione delle segnalazioni e del canale interno 19
7.1 Piattaforma di segnalazione 20
7.2 Ricezione della segnalazione al di fuori della Piattaforma 20
7.3 Ricezione della segnalazione – Primo riscontro 20
7.4 Prima analisi della segnalazione – Esame preliminare 21
7.5 Richiesta di chiarimenti 21
7.6 Segnalazioni anonime 21
7.7 Ammissibilità della segnalazione 22
7.8 Archiviazione 22
7.9 Istruttoria e accertamento della segnalazione 23
7.10 Verifica e analisi 24
7.11 Decisione 24
7.12 Riscontro al segnalante 25
8 Tutela del segnalante e del segnalato 25
8.1 Rispetto della riservatezza 27
8.2 Riservatezza dell'identità di altre persone 29
8.3 Misure di sicurezza 29

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

8.4 Protezione dalle ritorsioni 29
8.5 Limitazione della responsabilità per il segnalante 31
8.6 Rinunce e transazioni 32
9 Segnalazioni in materia di parità di genere, discriminazioni e molestie 32
9.1 Natura del canale e normativa di riferimento 32
9.2 Definizioni 33
9.3 Modalità di segnalazione 33
9.4 Gestione della segnalazione: gestore esterno e Comitato Guida 34
9.5 Misure di supporto e di protezione 34
9.6 Tempi ed esito 34
9.7 Tutele 35
9.8 Monitoraggio e reporting 35
10 Trattamento dei dati personali 35
11 Sanzioni disciplinari 35
12 Formazione 36
13 Istruzioni sull'utilizzo piattaforma on-line di Whistleblowing 36

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

Tabella revisioni

Data	Versione	Descrizione Revisione	Preparato da
13/12/2023	1.0	Primo Rilascio	Gestore delle segnalazioni
09/07/2026	1.1	Inseriti riferimenti per parità di genere PdR 125/2022	RSPDG

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

Premessa

La presente procedura ottempera al vigente dettato normativo e, in particolare, alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24 del 2023), c.d. "Decreto Whistleblowing" (di seguito anche il "**Decreto**"), in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, 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.

Irion SBrl , di seguito "**l'Organizzazione**", è impegnata a garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, nonché del Codice Etico dell'Organizzazione stessa.

Irion SBrl recepisce quanto oggetto del D.Lgs. 24/2023, che offre tutela alle persone che segnalano violazioni di cui sono venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. A tal proposito istituisce un canale di segnalazione interna, al fine di recepire e dare pronto riscontro alle segnalazioni effettuate in forma scritta o con modalità informatiche, tramite linee telefoniche, messaggistica vocale o incontro diretto.

L'organizzazione ha anche il compito di:

- assicurare ai propri dipendenti un'adeguata formazione sulla normativa Whistleblowing e sul concetto di "segnalazione" (anche attraverso esempi concreti), sul corretto utilizzo del canale e sulle sanzioni in caso di violazioni;
- informare (anche attraverso il sito internet) dell'esistenza del canale;
- conservare in modo adeguato la documentazione inerente alle segnalazioni.

Principi di equità, inclusione e non discriminazione

Irion promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della persona, sull'inclusione, sulle pari opportunità e sulla valorizzazione del merito.

In coerenza con i valori aziendali, con i principi della prassi UNI/PdR 125:2022 (Sistema di Gestione per la Parità di Genere) e con le disposizioni vigenti in materia di trasparenza e parità retributiva (incluso il D.Lgs. 96/2026 e l'art. 2103 c.c.), l'azienda garantisce che tutte le metodologie, i criteri e i processi descritti nel presente documento sono definiti ed applicati in modo rigorosamente neutrale ed esente da qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata su genere, età, orientamento sessuale, stato civile, origine etnica, convinzioni religiose o politiche, disabilità o qualsiasi altra condizione personale o sociale.

Laddove nel testo figurino sostantivi o ruoli declinati al maschile (a titolo esemplificativo: Destinatario, Gestore, Referente, Segnalante, Segnalato, Facilitatore), tali espressioni sono da intendersi in senso meramente funzionale e astratto, precedute sottintese dalla parola "Soggetto" (es. Soggetto Destinatario, Soggetto Gestore), riferendosi in modo del tutto neutrale a persone di qualsiasi genere.

L'azienda si impegna a garantire la valutazione del lavoro di pari valore a parità di competenze ed impatto espresso, monitorando costantemente la sostenibilità e la neutralità delle proprie politiche retributive e di sviluppo professionale.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
- Direttiva (UE) 2019/1937;
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR);
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.);
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (di seguito anche "**LG ANAC**")[1], approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023
- Guida operativa CONFINDUSTRIA per gli enti privati sulla nuova disciplina "Whistleblowing" – ottobre 2023 (di seguito anche "GOC")
- Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro);
- Legge 15 gennaio 2021, n. 4 (ratifica della Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro)

Definizioni

"**Segnalazioni**": qualsiasi comunicazione scritta, orale o esposta in un colloquio, anche in forma anonima, contenente informazioni sulle violazioni. Tra le quali i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'Organizzazione con cui la persona segnalante, o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria/contabile, intrattiene un rapporto giuridico o di altro genere ed anche gli elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

"**Violazioni**": comportamenti, atti od omissioni che violano le disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato;
"**Segnalazione interna**": comunicazione delle "segnalazioni" attraverso il predisposto canale interno di segnalazione;
"**Segnalazione esterna**": comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna[2];
"**Divulgazione pubblica**": rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa ovvero mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
"**Segnalante o *whistleblower***": persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
"**Facilitatore**": persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
"**Contesto lavorativo**": in riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'Organizzazione; attività lavorative o professionali, presenti o passate attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività e del rapporto contrattuale tra

[1] Le LG ANAC sono consultabili al seguenti link https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing.
[2] cfr. art. 7 del D.Lgs. 24/23

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

le parti, una persona viene a conoscenza di informazioni relative a violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo);
"**Persona coinvolta**": persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
"**Destinatario delle segnalazioni"** ovvero "**Gestore delle segnalazioni"** ovvero **"Gestore del canale**": la persona e/o l'ufficio **interno** e/o il soggetto **esterno** all'Organizzazione ai quali è affidata la gestione delle segnalazioni e del canale interno di segnalazione dotato di autonomia organizzativa e funzionale;
"**Referente interno**": è il soggetto o Ufficio interno all'Organizzazione individuato quale interlocutore interno del gestore esterno delle segnalazioni; qualora il referente interno sia la persona coinvolta nella segnalazione, il ruolo di referente interno verrà svolto dall'Alta Direzione;
"**Ritorsione**": qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e strettamente legato alla stessa, 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;
"**Seguito**": l'azione ovvero le azioni avviate dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione;
"**Riscontro**": comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione comprendendo le misure previste o adottate o da adottare e dei motivi della scelta effettuata;
"**Piattaforma on-line**": canale di segnalazione interna adottato dall'Organizzazione per trasmettere le informazioni sulle violazioni;

1 Obiettivi della procedura

Il presente documento è volto a stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione di leggi e regolamenti, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Organizzazione.

Inoltre, pur non avendo adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, l'Organizzazione intende comprendere tra i comportamenti segnalabili anche le supposte violazioni di valori e principi sanciti in Codice Etico, principi di controllo interno, policy e norme aziendali.

Il canale interno previsto dal presente regolamento è utilizzabile, su base volontaria, anche per le segnalazioni in materia di discriminazioni, molestie e violenze, secondo quanto previsto nella sezione dedicata alla parità di genere.

I principi della presente procedura non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti.

In particolare, a norma del Decreto Whistleblowing la Segnalazione potrà riguardare ogni comportamento, atto od omissione (non legato ad un interesse personale del segnalante, ma solo ad una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'organizzazione) che consistano in:

(i) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

(ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione ivi previsti;

(iii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali e, comunque, in generale 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;

(iv) ogni altro atto od omissione indicato nel Decreto Whistleblowing;

(v) comportamenti discriminatori, molestie e violenze fisiche, psicologiche, sessuali o digitali, che non costituiscono segnalazioni ai sensi del Decreto e sono gestiti secondo quanto previsto nella sezione dedicata alla parità di genere.

Il regolamento in particolare disciplina le segnalazioni interne e le tutele da applicarsi: individua linee di condotta operative tese ad informare e tutelare il segnalatore, il segnalante e le altre persone coinvolte ed istituisce specifici canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione, in conformità alla normativa di riferimento.

Inoltre, la presente procedura ha lo scopo di:

I. garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante, del presunto responsabile della violazione (segnalato) e tutte le altre persone coinvolte, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;

II. tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;

III. assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

Per tale ragione, le persone coinvolte dalla presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

- CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA: queste regole di segnalazione rappresentano un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE, DEL SEGNALATO E DELLE ALTRE PERSONE COINVOLTE: tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni -e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni- sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato, dei soggetti coinvolti e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

- PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE": tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. L'Organizzazione garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.
- IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO: tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

Questa procedura fornisce anche al segnalante -il *whistleblower*- le indicazioni operative su come procedere, fermo restando che l'eventuale segnalazione non sostituirà o farà venir meno il diritto e/o l'obbligo di ognuno di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie competenti laddove ritenuto necessario.

2 Destinatari e ambito di applicazione

La presente procedura è rivolta e si applica:

- a tutti i dipendenti della scrivente organizzazione;
- ai lavoratori autonomi, ai liberi professionisti e ai collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la scrivente organizzazione;
- ai fornitori, partner, consulenti che forniscono beni o servizi alla scrivente organizzazione;
- ai volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la scrivente organizzazione;
- ai soci, agli azionisti e alle persone con funzioni di direzione, amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, pervenute attraverso i canali dedicati al Whistleblowing, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ovvero siano tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Resta fermo che la tutela del whistleblower opera solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alle categorie dei destinatari del presente regolamento.

Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3 (Divieto di ritorsione), del D. Lgs. 24/23 le misure di protezione si applicano anche:

- AL FACILITATORE colui che, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, può assistere il segnalante nel processo di segnalazione (ad esempio un collega);
- ALLE PERSONE DEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (ad esempio un collega o ex collega che ha un rapporto di convivenza con il segnalante);

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

- AI COLLEGHI DI LAVORO della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano al momento della segnalazione nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- AGLI ENTI di proprietà (esclusiva o maggioritaria) della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (ad esempio nel caso di partnership fra imprese);
- nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

3 Soggetto segnalante

Il soggetto segnalante è il *whistleblower*, ossia colui che rileva, a suo giudizio, comportamenti, atti od omissioni violano le disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione e la segnala agli organi legittimati a intervenire.

Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i destinatari della presente procedura.

Non possano essere effettuate segnalazioni da parte di rappresentanti di organizzazioni sindacali.

4 Oggetto e contenuto delle segnalazioni ed obblighi morali del segnalante

Oggetto della segnalazione possono essere atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della scrivente organizzazione di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo. In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito, in linea con quanto emerge dalle LG ANAC..

Violazioni delle disposizioni normative nazionali[3]
In tale categoria rientrano:

- gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite (cfr. infra).
- i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001,
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. 231/2001,

anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite (cfr. infra).

Violazioni della normativa europea
Si tratta di:

- **illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione** (anche se queste ultime non sono espressamente

[3]Tale elencazione è ripresa dalle LG ANAC.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.
In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea** (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- **atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali** (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;
- **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedent**i. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Può e deve essere segnalato solo quanto riscontrato direttamente dal segnalante senza condizionamenti su quanto percepito e conosciuto in base a voci correnti o illazioni. Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto gravi, precisi e concordanti e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sarebbero segnalabili i seguenti comportamenti:

- commissione di reati in generale
- ripetuto mancato rispetto delle procedure
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali
- false dichiarazioni
- sottrazione di beni di proprietà dell'Organizzazione
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti all'Organizzazione
- falsificazione o alterazione di documenti
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende
- falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte)
- irregolarità in materia di Antiriciclaggio

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

- frodi informatiche
- violazione delle Politiche aziendali;
- mancato rispetto di condizioni contrattuali e normative;

Sono escluse dall'ambito di applicazione e NON possono essere considerate segnalazioni di Whistleblowing e NON godono di tutela:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- le mere irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività;
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, - fermo restando quanto previsto nella sezione dedicata alla parità di genere -, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica). Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni Whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.

4.1 Definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

Il soggetto segnalante deve riportare in modo chiaro ed esaustivo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività. A titolo esemplificativo:

- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Inoltre, nel caso di utilizzo da parte del segnalante della posta tradizionale, sarebbe utile che indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing (ad es. inserendo la dicitura

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

"riservata al gestore della segnalazione"), soprattutto al fine di gestire correttamente l'eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore.

La segnalazione non può avere ad oggetto lamentele o rivendicazioni di carattere personale né può essere utilizzata per finalità estranee all'Organizzazione (interessi soggettivi individuali) o illegittime (rivendicazioni o ritorsioni) o per altre questioni che rientrano nella generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre attivare le specifiche differenti procedure previste dall'*Organizzazione*.

Qualora il segnalante sia portatore di un interesse personale connesso all'oggetto della segnalazione dovrà dichiarare fin da subito quale esso sia. Tale dichiarazione non esclude dalla tutela prevista dalla legge la segnalazione.

La scrivente si riserva il diritto di adottare i provvedimenti di legge più opportuni, anche di natura disciplinare, laddove vengano effettuate segnalazioni destituite di qualsivoglia fondamento.

L'eventuale abuso dello strumento al solo scopo di danneggiare l'*Organizzazione*, i suoi dipendente e collaboratori o i soggetti terzi, darà diritto a quest'ultima di valutare la risoluzione del rapporto di dipendenza e/o collaborazione.

5 Modalità e canali di segnalazione di una violazione

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto Whistleblowing, Irion SBrl quale ente rientrante nel perimetro di applicazione della disciplina sul Whistleblowing, è obbligato ad attivare un **canale di segnalazione interno** adeguato, che presenti i requisiti richiesti dalla normativa.

Del resto, il segnalante può avvalersi solo nei casi previsti anche del canale di segnalazione esterno in gestione all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o ricorrere alla divulgazione pubblica.

Per le segnalazioni in materia di parità di genere, discriminazioni e molestie si applicano le modalità descritte nella sezione dedicata.

5.1 Canale Interno

Il canale interno garantisce che le segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità:

- **in forma scritta** mediante Piattaforma informatica on-line, crittografata raggiungibile al seguente link https://irion.segnalazioni.eu/#/ di seguito brevemente la "**Piattaforma**", sia da dispositivo fisso, mobile e smartphone; è sconsigliato accedere alla Piattaforma mediante connessioni dalla rete dell'Organizzazione, in quanto non è possibile evitare la registrazione dei log relativo ai metadati delle comunicazioni.
- **in forma orale** attraverso un incontro diretto con il gestore esterno della segnalazione, previa richiesta tramite la Piattaforma, se il segnalate richiede maggiore riservatezza, oppure contattando il numero del gestore esterno delle segnalazioni al 0110122331, interno 192; l'incontro è fissato entro un tempo ragionevole, in ogni caso non superiore a 7 giorni e, ove possibile, svolto presso il gestore esterno o in locali che non siano quelli della scrivente Organizzazione.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

Entrambe le modalità sono idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante[4] e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Invece, l'invio per posta tradizionale delle segnalazioni è sconsigliato, tenuto conto che, vista la dimensione dell'Organizzazione, la posta viene smistata centralmente e non è possibile prevedere una continua garanzia circa l'adeguato livello di protezione. Potrebbe giovare se il segnalante, usando questa modalità non ufficiale provveda a inserire la segnalazione in tre buste chiuse: nella prima inserirà i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità, riportando, all'esterno, la dicitura "Riservato al gestore della segnalazione Whistleblowing - Dati del segnalante".; nella seconda, inserirà l'oggetto della segnalazione, riportando, all'esterno, la dicitura "Riservato al gestore della segnalazione Whistleblowing - segnalazione".; nella terza inserirà entrambe le prime due buste, riportando, all'esterno, la dicitura "Riservato al gestore della segnalazione Whistleblowing".

5.2 Canale Esterno

Per "Canale esterno" si intende la segnalazione effettuata direttamente all'ANAC, tramite il portale dei servizi ANAC raggiungibile al seguente https://Whistleblowing.anticorruzione.it

La persona segnalante può effettuare una segnalazione all'ANAC solo qualora, al momento in cui intende effettuare la suddetta segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- non risulti attivo il canale di segnalazione interno o, se attivato, non sia conforme alle previsioni del D.lgs. 24/2023;
- la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- qualora la segnalazione riguardi il gestore interno delle segnalazioni (in tale circostanza, vista la situazione di conflitto di interessi, si suggerisce di avvalersi del canale esterno);
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Possibilità di supporto previste per il Segnalante:

- Il gestore delle segnalazioni può e, se richiesto, deve fornire assistenza al segnalante al fine di guidarlo attraverso i canali più appropriati.
- Il facilitatore, ovvero colui che, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, assiste il segnalante nel processo di segnalazione, offrendo consulenza e sostegno (ad esempio un collega). L'assistenza del facilitatore deve essere mantenuta riservata, così come lo stesso facilitatore è tenuto a mantenere la riservatezza in ordine alle notizie apprese.
- A.N.A.C. fornisce informazioni ai segnalanti rispetto ai canali di segnalazione interna ed esterna https://www.anticorruzione.it/contattaci

[4] Il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante deve essere ben distinto dall'anonimato. Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

- Gli Enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con A.N.AC. forniscono informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

5.3 Divulgazioni pubbliche

Il Segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica a mezzo stampa, social networks, ecc. quando:

i. sia la scrivete Organizzazione sia ANAC non abbiano dato riscontro ad una segnalazione nei termini previsti;
ii. sussistano motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, per le quali sia possibile ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
iii. sussistano motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto per le quali sia possibile ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito (ad esempio è possibile che possano essere occultate o distrutte prove, oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti).

In questi casi, il Segnalante beneficerà delle tutele riconosciute dal decreto. Tuttavia, se il soggetto rivela volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste.

Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

Si precisa, infine, che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve tenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione (art. 595 c.p.) o di calunnia (art. 368 c.p.) o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

In ogni caso, si rimanda, inoltre all'articolo 6 del Decreto Whistleblowing che disciplina le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna e agli articoli 7,8 e 9 del medesimo decreto, che normano le modalità e i canali di segnalazione esterna e di divulgazione pubblica

Denuncia all'Autorità giudiziaria

Si riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il segnalante potrà beneficiare delle tutele previste in caso subisca ritorsioni subite.

5.4 Oggetto della segnalazione e canali utilizzabili

I soggetti del settore privato dispongono di poteri e di canali di segnalazione più limitati rispetto ai soggetti del settore pubblico. Il decreto, inoltre, differenzia il possibile oggetto di segnalazione in relazione alle caratteristiche dei diversi soggetti privati. Ne risulta un quadro eterogeneo in termini di possibilità, sia sotto il profilo dell'oggetto delle segnalazioni che sotto il profilo dei canali di cui i soggetti tutelati dispongono per segnalare, divulgare e denunciare.

Nell'ottica di consentire una più immediata comprensione di tali presupposti, nella tabella che segue viene indicato ciò che si può segnalare e con quali canali.



6 Gestore della segnalazione e del canale interno

Il soggetto individuato e deputato alla ricezione e gestione delle segnalazioni e del canale di segnalazione interno, indicato anche come Destinatario, è:

- il Soggetto esterno all'uopo incaricato: Spaziottantotto srl, c.so Francesco Ferrucci 77/9, 10138 Torino (TO), 011-0122331 interno 192, gestoreWB@spazio88.com;

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

unitamente a

- i Referenti interni all'Organizzazione sono: Enrico Zogno, Elena Scavino.

Le segnalazioni in materia di discriminazioni, molestie e violenze sono ricevute dal soggetto esterno e gestite con il Comitato Guida secondo quanto previsto nella sezione dedicata alla parità di genere.

Se la segnalazione riguarda il gestore delle segnalazioni o i suoi referenti interni, è comunque possibile effettuare la segnalazione, indicando espressamente (all'interno della Piattaforma) di voler escludere tale destinatario dal ricevimento della segnalazione. In questo caso essa sarà indagata solo da altri referenti, ove presenti, ovvero dai vertici aziendali.

7 Gestione delle segnalazioni e del canale interno

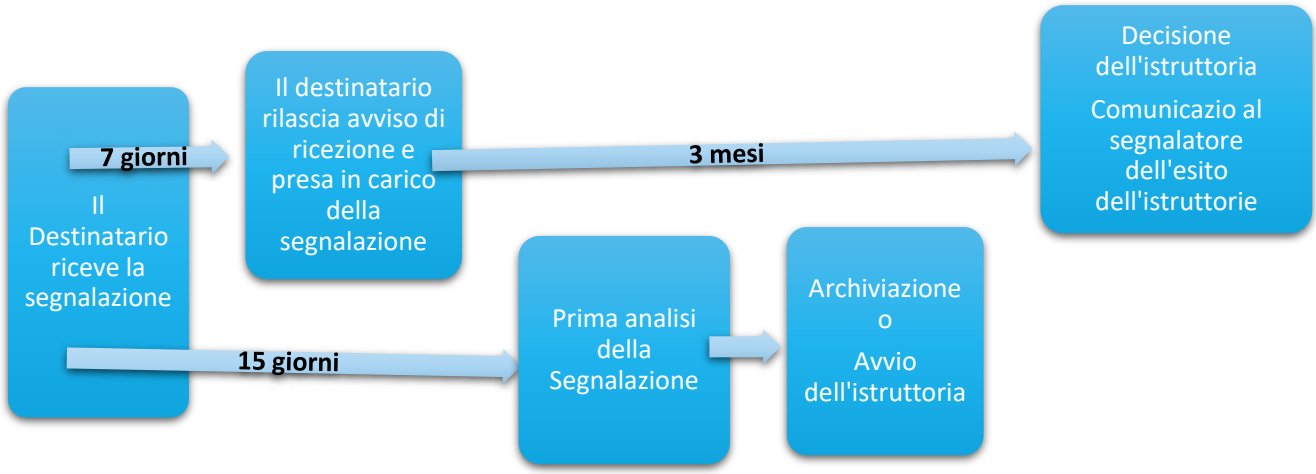
Al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto, queste saranno gestite da soggetti dotati di autonomia e specificamente e adeguatamente formati alla gestione delle segnalazioni, nel rispetto dei principi di:

- ***imparzialità***: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni Whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- ***riservatezza***, autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione;

effettuando ogni attività ritenuta opportuna, anche mediante l'ausilio di strutture e funzioni interne o di consulenti esterni.
Il Destinatario valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità, trattando i dati e i documenti oggetto della segnalazione nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e secondo le tempistiche di seguito indicate.

Se strettamente necessario, il Destinatario, può delegare un proprio collaboratore per l'espletamento dell'istruttoria, autorizzandolo contestualmente alla consultazione della documentazione trasmessa, attraverso l'autenticazione al sistema informatico ovvero la messa a disposizione del fascicolo cartaceo, avendo cura di espungere tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.



7.1 Piattaforma di segnalazione

Il gestore delle segnalazioni si occupa di definire le istruzioni utilizzo piattaforma on-line Whistleblowing che l'Organizzazione provvederà a divulgare.

7.2 Ricezione della segnalazione al di fuori della Piattaforma

Le segnalazioni effettuate oralmente nel corso di un incontro con il Destinatario, previo consenso della persona segnalante, sono documentate a cura del Destinatario mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Nel caso il segnalate abbia utilizzato la posta tradizionale, la segnalazione verrà archiviata attraverso la Piattaforma, che permette di garantire la riservatezza, allegando le scansioni di quanto pervenuto. In particolare, nel caso non abbia inserito i propri dati all'interno di varie buste chiusa, il Destinatario della segnalazione provvederà a separare il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante.

7.3 Ricezione della segnalazione – Primo riscontro

Il Destinatario, **entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione**, rilascia al segnalante avviso di ricevimento della stessa e presa in carico della segnalazione. Se la segnalazione è effettuata tramite la piattaforma l'avviso è rilasciato automaticamente dal sistema unitamente al codice identificativo della segnalazione[5].

[5] Si veda la sezione 13 Istruzioni sull'utilizzo piattaforma on-line di Whistleblowing

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

Si evidenzia che tale riscontro non implica per il Destinatario alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Infine, il Decreto (art. 4, co. 6) prevede che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Destinatario, individuato e autorizzato dall'Organizzazione, e sia evidente che si tratti di segnalazione Whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "Whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa vada trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al Destinatario competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

7.4 Prima analisi della segnalazione – Esame preliminare

Entro 15 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, il Destinatario svolge una prima analisi della segnalazione, al fine di determinarne l'ammissibilità e la procedibilità della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'Organizzazione per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante.

7.5 Richiesta di chiarimenti

Se quanto denunciato non è stato adeguatamente circostanziato, il Destinatario richiede chiarimenti ed approfondimenti al segnalante mediante il sistema informatico o altro canale utilizzato per la segnalazione ed eventualmente per l'interlocuzione.

Si raccomanda, pertanto, al segnalante di presidiare i canali utilizzati (es. Piattaforma) e i riferimenti di contatto rilasciati, per verificare eventuali richieste di chiarimenti / scambio di ulteriori informazioni relative alla segnalazione presentata durante tutte le fasi del procedimento di gestione della segnalazione.

In assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina Whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Nel caso di segnalazione recapitata secondo altre modalità, il Destinatario richiede approfondimenti attraverso il canale utilizzato per la segnalazione, invitando il segnalante di utilizzare gli appositi canali predisposti dall'Organizzazione.

7.6 Segnalazioni anonime

Nel caso, invece, di ricezione di **segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'Organizzazione alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

7.7 Ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'ammissibilità come segnalazione Whistleblowing.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare[6]:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il vaglio di ammissibilità riguarda anche i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti, tenuto conto di quanto specificato per le segnalazioni anonime.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Destinatario deputato alla gestione della segnalazione può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

7.8 Archiviazione

Terminata la prima analisi, il Destinatario valutata la l'ammissibilità e la ricevibilità, potrà archiviare l'istruttoria qualora:

- non sussista la lesione del pubblico interesse, l'interesse all'integrità della scrivente Organizzazione e la segnalazione;
- il contenuto della segnalazione sia generico o tale da non consentire nessun approfondimento e/o richiesta di chiarimenti;
- la segnalazione abbia ad oggetto fatti già trattati in procedimenti già definiti;

[6] Al riguardo, si ricorda che i dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione whistleblowing.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

Qualora per la segnalazione si proceda all'archiviazione, il Destinatario valuta se la segnalazione e la relativa documentazione (sempre garantendo la riservatezza del segnalante, dell'eventuale facilitatore e se possibile della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione) debbano essere trasmesse ad altri uffici aziendali per i profili di competenza.

La decisione deve essere comunicata al segnalante mediante il sistema informatico o altro canale utilizzato per la segnalazione ed eventualmente per l'interlocuzione.

7.9 Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il Destinatario assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il Destinatario, dovranno essere garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi (cfr. par. "*Destinatario della segnalazione*")

Nel caso in cui non ricorrano i casi di archiviazione, il Destinatario provvede a verificare la segnalazione ricevuta acquisendo ogni elemento utile alla valutazione di quanto segnalato, avendo cura di adottare misure idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante laddove gli approfondimenti richiedono il necessario coinvolgimento di soggetti terzi.

Durante questa fase, il Destinatario procederà a valutare il tenore della segnalazione, ivi compreso il grado di rischio contemplato e la misura della sua urgenza provvedendo ove necessario, e sempre, nel rispetto della tutela dei diritti del segnalante, all'audizione del segnalante o i soggetti menzionati nella medesima.

Sempre al fine di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante è opportuno che non venga esplicitato che le attività di accertamento derivano da una segnalazione.

Il Destinatario potrà:

- richiedere notizie informazioni, atti e documenti ad altri uffici e soggetti aziendali;
- richiedere notizie informazioni, atti e documenti;
- richiedere chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori al segnalante mediante sistema informatico o attraverso altro canale utilizzato per la segnalazione;
- se indispensabile, richiedere chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori a eventuali soggetti terzi coinvolti nella segnalazione;
- ascoltare l'autore della segnalazione
- ascoltare il responsabile della presunta violazione.

I soggetti coinvolti nell'attività istruttoria dovranno ricoprire un ruolo limitato ed avere un accesso alle informazioni relative alla segnalazione limitato allo stretto necessario.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione). Sarà cura della scrivente organizzazione estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto Whistleblowing in capo al Destinatario anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con le parti.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

In tutti i casi, ogni soggetto che venga a conoscenza di informazioni inerenti alla segnalazione ai fini dell'attività istruttoria è tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione (contenuto della segnalazione e relativa documentazione).

Durante la fase istruttoria, il Destinatario non deve informare il soggetto segnalato del fatto che a suo carico è stata presentata una segnalazione né deve comunicargli gli esiti della gestione; non deve, inoltre, essere in alcun modo comunicato al segnalato che la segnalazione che lo riguarda è stata trasmessa all'Autorità giudiziaria competente, altrimenti il rischio è di alterare l'attività di indagine degli organismi di controllo pubblici.

Il Destinatario deve fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali. In caso di audizione, è necessario redigere un apposito verbale da sottoscrivere da parte del soggetto audito e dal Destinatario.

7.10 Verifica e analisi

Al termine dell'istruttoria il Destinatario analizza la documentazione e gli elementi raccolti, verificando:

- se quelle segnalate sono condotte illecite o comunque rilevanti ai sensi del D. lgs.24/23;
- se le condotte riguardano o meno situazioni in cui il soggetto è venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro anche nelle fasi preliminari all'instaurazione o successive alla cessazione dello stesso.

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'Organizzazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni Organizzazione ovvero della Magistratura.

7.11 Decisione

Una volta completata l'attività di accertamento, il destinatario può:

A. Archiviare la segnalazione, qualora:
- la segnalazione sia infondata;
- la segnalazione non possa essere provata con sufficienti evidenze;
- la condotta segnalata non sia una condotta rilevante ai sensi del D. lgs.24/23;
- la segnalazione sia fondata su meri sospetti o voci.

B. Dichiarare fondata la segnalazione

In caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, il Destinatario provvede a redigere una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria condotta e i profili di illiceità riscontrati.

La relazione con allegata l'eventuale documentazione deve essere inviata al rappresentante legale dell'Organizzazione (se non coinvolto nella segnalazione) evidenziando che si tratta di una segnalazione ai sensi del D. lgs. 24/23 e omettendo l'indicazione dell'identità del segnalante.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

Il rappresentante legale dell'Organizzazione (se non coinvolto nella segnalazione) valuta l'invio della relazione per i seguiti di competenza anche:

- alla Corte dei Conti (se si tratta di ipotesi di danno erariale);
- alla Procura della Repubblica (se si ravvisa una ipotesi di reato procedibile d'ufficio);
- all'ufficio risorse umane (per eventuali profili di responsabilità disciplinare).
- altro ente od organo e la relativa motivazione;

(la trasmissione deve includere sia la relazione che la segnalazione anonimizzata e le evidenze raccolte dal Destinatario, avendo cura di precisare che si tratta di una segnalazione ai sensi del D. lgs. 24/23. La comunicazione contiene altresì l'avviso dell'eventualità che l'identità del segnalante potrà essere fornita all'Autorità giudiziaria ove questa lo richieda. Nel caso in cui l'identità venga effettivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il Destinatario fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante.)

C. Richiedere all'Organizzazione

- l'adozione degli opportuni interventi e correttivi necessari ad eliminare e/o contenere gli eventuali possibili rischi rilevati;
- la valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

La decisione dovrà essere adeguatamente motivata ed archiviata correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato.

La decisione deve essere comunicata al segnalante mediante la piattaforma informatica o altro canale utilizzato per la segnalazione ed eventualmente per l'interlocuzione.

7.12 Riscontro al segnalante

il Destinatario fornisce un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Destinatario comunica al segnalante, alternativamente:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere e anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

8 Tutela del segnalante e del segnalato

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

L'*Organizzazione* in ottemperanza alla normativa di riferimento, informa che i dati acquisiti saranno trattate in modo da proteggere il segnalante e garantire:

- Il rispetto della riservatezza
- La protezione dalle ritorsioni
- La limitazione della responsabilità

La tutela delle persone segnalanti si applica dal momento della segnalazione e per tutta la durata del rapporto lavorativo, contrattuale o professionale.

La tutela si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni 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 misure di protezione previste si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.

Si precisa che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni (si veda sotto), si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- **facilitatore**, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sulla nozione di "stabile legame affettivo";
- **colleghi di lavoro del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel **medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente**;
- **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- **enti presso** i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica **lavorano**.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

8.1 Rispetto della riservatezza

L'Organizzazione assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante, di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Oltre a quanto previsto dalla presente procedura, è garantito il rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali. I dati saranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

A tutela della riservatezza delle persone e dei contenuti sopra individuati è previsto, inoltre, che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sia sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990 e all'accesso civico e generalizzato ex art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013.

Così come la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento).

L'Organizzazione garantisce la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone l'Organizzazione a responsabilità.

L'Organizzazione garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

La piattaforma informatica utilizza un protocollo di crittografia che garantisce una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata. Attraverso tale protocollo i dati identificativi del segnalante vengono segregati in una sezione dedicata della piattaforma, accessibile solo al Destinatario.

È, inoltre, previsto che tutte le attività istruttorie in merito alle segnalazioni, nonché tutte le segnalazioni che l'Organizzazione riceva attraverso canali diversi rispetto alla piattaforma informatica, siano conservati in una cartella informatica con accesso unico al Destinatario.

Il Destinatario è l'unico soggetto che può conoscere l'identità del segnalante.

Devono inoltre essere rispettate le seguenti indicazioni:

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

- solo il Destinatario può visualizzare l'elenco delle segnalazioni e delle comunicazioni acquisite dal sistema, nonché accedere alla cartella riservata di archiviazione;
- i dati personali devono essere oscurati qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti devono essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione ad esso allegata;
- in caso di necessario coinvolgimento di altri soggetti aziendali, ove possibile, è opportuno che non venga esplicitato che le attività di accertamento derivano da una segnalazione;
- ogni soggetto che venga a conoscenza di informazioni inerenti alla segnalazione ai fini dell'attività istruttoria è tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione (contenuto della segnalazione e relativa documentazione);
- qualora risulti materialmente impossibile oscurare gli elementi informativi che consentono l'identificazione del segnalante la segnalazione sarà trattata unicamente dal Destinatario.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'Organizzazione contro il 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. Tale consenso sarà acquisito attraverso la piattaforma informatica o altro canale con il quale è stata inviata la comunicazione; il consenso dovrà essere sempre acquisito per iscritto con allegato idoneo documento attestante l'identità del dichiarante richiesto previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'Organizzazione di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria[7].

Se la segnalazione è stata trasmessa all'Autorità Giudiziaria competente, qualora vi sia una specifica richiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria, il Destinatario è tenuto a rivelare l'identità del segnalante senza necessità di acquisire il consenso del medesimo. Il segnalante verrà, in ogni caso, previamente informato della richiesta e della necessaria comunicazione.

[7] In ogni caso, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).
Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174).

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

8.2 Riservatezza dell'identità di altre persone

Oltre all'identità del segnalante è garantita la tutela anche dell'identità:

- della persona fisica segnalata, ovvero della persona alla quale la violazione è attribuita (c.d. persona coinvolta)
- del facilitatore sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza
- di persone diverse dal segnalato ma comunque coinvolte o menzionate nella segnalazione.

Sono, dunque, adottate particolari cautele al fine di evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno dell'Organizzazione, in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie e alla Corte dei conti. Ciò al fine di consentire alle Autorità giudiziarie e contabili di procedere con le proprie indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e acquisendo quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie.

8.3 Misure di sicurezza

Sono adottate cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici aziendali in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati. Le misure di sicurezza coincidono, oltre a quanto precedentemente descritto nella presente procedura, con i presidi di sicurezza delle informazioni di carattere tecnico ed organizzativo dei sistemi informativi:

- le password necessarie per l'accesso al sistema e alla cartella riservata sono modificate almeno ogni sei mesi (salva l'ipotesi in cui non siano pervenute segnalazioni);
- sono svolti corsi di formazione sulle regole previste a tutela della riservatezza e sulle conseguenze disciplinari della violazione dell'obbligo di riservatezza.

8.4 Protezione dalle ritorsioni

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione[8] o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

[8] Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica. L'intento ritorsivo può desumersi anche dall'infondatezza o dalla pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento dell'adozione della ritorsione o anche l'assenza di giustificazione per l'adozione dell'atto, provvedimento, comportamento, omissione ritenuti ritorsivi. La tutela si estende anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

Pertanto, è fatto divieto di porre in essere qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante, alla persona che ha sporto la denuncia o agli altri soggetti tutelati, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Si riporta di seguito una elencazione non esaustiva di possibili misure discriminatorie e ritorsive:

- le irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- le molestie sul luogo di lavoro;
- ogni altra forma di comportamento, omissione e ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili;
- il licenziamento, 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;
- le note di demerito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- ogni coercizione, intimidazione, molestia o ostracismo;
- la discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita 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 o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o 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;
- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della performance artatamente negativa;

presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea. I segnalanti o denuncianti devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere e che siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio. La segnalazione o la divulgazione pubblica inoltre devono essere effettuate sulla base di quanto previsto della presente procedura.
La ritorsione non sussiste, ad esempio, allorquando la misura contestata dal segnalante, denunciante, o da chi ha effettuato una divulgazione pubblica sia motivata da ragioni estranee alle stesse, ovvero laddove risulti che la condotta o l'atto/provvedimento sia stato adottato non solo nei confronti del whistleblower ma anche di altri soggetti che non hanno presentato segnalazioni, denunce, o fatto divulgazioni pubbliche. inoltre, l'intento discriminatorio non sussiste anche nella circostanza in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla segnalazione.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

- una revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- - la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

Sono adottate le stesse forme di tutela a garanzia a favore dei vari soggetti coinvolti a vario titolo (es. facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo).

In caso di segnalazione anonima, la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

Colui che ritiene di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione potrà trasmettere ad ANAC la comunicazione della misura ritorsiva attraverso la piattaforma informatica ANAC.

8.5 Limitazione della responsabilità per il segnalante

Al segnalante è riconosciuta la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

1. al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
2. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. Quindi, ove l'acquisizione si configuri come un reato, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante: ad es. in caso di accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatico; viceversa, non sarà punibile, ad es., l'estrazione per copia, fotografia, asporto di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

8.6 Rinunce e transazioni

Il Decreto vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni. Tale previsione, sottraendo in parte la disponibilità del diritto dalla sfera del beneficiario della tutela, risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del Whistleblower.

La norma consente, tuttavia, al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

9 Segnalazioni in materia di parità di genere, discriminazioni e molestie

9.1 Natura del canale e normativa di riferimento

Nell'ambito del proprio sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, l'Organizzazione mette a disposizione il canale interno descritto nella presente procedura anche per la segnalazione di discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

Non è stato adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001; pertanto, salvo che i fatti segnalati integrino anche violazioni rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023, tali segnalazioni non costituiscono segnalazioni Whistleblowing ai sensi del Decreto. Il canale è messo a disposizione su base volontaria e le relative tutele derivano dalla normativa in materia di pari opportunità e di parità di trattamento, in particolare dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e dal D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, nonché dagli impegni assunti dall'Organizzazione con la presente sezione.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

Per tali segnalazioni non è utilizzabile il canale esterno gestito dall'ANAC, riservato alle violazioni previste dal Decreto. Resta in ogni caso ferma la facoltà di rivolgersi, anche senza aver prima utilizzato il canale interno, alla Consigliera o al Consigliere di parità territorialmente competente, all'Ispettorato territoriale del lavoro, alle rappresentanze sindacali o all'Autorità giudiziaria.

9.2 Definizioni

Ai fini della presente sezione si intende per:

- "Discriminazione diretta": qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole nei confronti di una persona, o la tratti in modo meno favorevole rispetto a un'altra in situazione analoga, in ragione del sesso, dell'identità di genere, dell'orientamento sessuale, dello stato di gravidanza, maternità o paternità, dell'età, della disabilità, della religione o delle convinzioni personali, dell'origine etnica o di altre caratteristiche personali tutelate dalla legge;
- "Discriminazione indiretta": una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri che mettono o possono mettere le persone portatrici di una delle caratteristiche sopra indicate in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre, salvo che siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati siano appropriati e necessari;
- "Molestie": comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse a una delle caratteristiche sopra indicate, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- "Molestie sessuali": comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- "Violenza e molestie": ai sensi della Convenzione ILO n. 190, ratificata con Legge 15 gennaio 2021, n. 4, l'insieme di pratiche e comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, in un'unica occasione o ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, inclusa la violenza di genere, anche quando commessi tramite strumenti digitali.
- Chi può segnalare e cosa
- Possono effettuare segnalazioni tutti i destinatari della presente procedura. Possono essere segnalati, a titolo esemplificativo e non esaustivo: comportamenti discriminatori nell'assunzione, nella retribuzione, nella formazione, nella progressione di carriera o nell'assegnazione degli incarichi; molestie e molestie sessuali; violenze fisiche, verbali, psicologiche o digitali; comportamenti ritorsivi o penalizzanti legati alla gravidanza, alla maternità, alla paternità o all'esercizio dei diritti di cura e conciliazione.
- Non è richiesto che la persona segnalante sia direttamente coinvolta nei fatti: possono segnalare anche colleghi o altre persone che ne siano state testimoni.

9.3 Modalità di segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- in forma scritta tramite la Piattaforma, anche in forma anonima, specificando che la segnalazione riguarda temi di parità di genere, discriminazioni o molestie;

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

- in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con il gestore esterno, da avanzare tramite la Piattaforma o ai recapiti indicati nella presente procedura. Ove possibile, la persona segnalante può chiedere che il colloquio sia condotto da una persona di un genere specifico.

9.4 Gestione della segnalazione: gestore esterno e Comitato Guida

Le segnalazioni sono ricevute dal gestore esterno, che rilascia l'avviso di ricevimento entro 7 giorni e svolge l'esame preliminare. Se la segnalazione rientra nell'ambito della presente sezione, il gestore esterno la trasmette al Comitato Guida per la parità di genere, oscurando i dati identificativi della persona segnalante e dell'eventuale facilitatore. L'identità della persona segnalante può essere comunicata al Comitato Guida solo con il suo consenso espresso, acquisito tramite la Piattaforma o per iscritto, e solo se indispensabile per la gestione della segnalazione.

Il Comitato Guida è composto da tre membri designati dall'Alta Direzione. I suoi membri sono autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 196/2003, ricevono una formazione specifica sulla gestione di segnalazioni in materia di discriminazioni e molestie e sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla presente procedura.

Il membro del Comitato Guida che sia coinvolto nei fatti segnalati, o che si trovi in una situazione di conflitto di interessi (ad esempio per rapporto gerarchico diretto o per legami personali con le persone coinvolte), si astiene e non riceve alcuna informazione sulla segnalazione. La persona segnalante può indicare nella Piattaforma i membri del Comitato Guida da escludere. Qualora non residuino almeno due membri non in conflitto, la segnalazione è gestita direttamente dal gestore esterno, che ne riferisce all'Alta Direzione nel rispetto della riservatezza.

Il Comitato Guida svolge l'istruttoria con il supporto del gestore esterno, nel rispetto delle fasi e dei principi descritti nella presente procedura. La persona segnalata ha diritto di essere sentita e di presentare osservazioni e documenti. Le audizioni sono verbalizzate.

9.5 Misure di supporto e di protezione

Durante l'istruttoria il Comitato Guida può proporre all'Alta Direzione misure temporanee di supporto e di protezione, adottate con il consenso della persona segnalante quando la riguardano, quali, a titolo esemplificativo, modifiche temporanee dell'organizzazione del lavoro, degli orari o della sede, la separazione tra le persone coinvolte, il ricorso al lavoro agile, l'accesso a un supporto psicologico e l'informazione sui servizi offerti dalla Consigliera o dal Consigliere di parità. Tali misure non devono comportare alcuno svantaggio per la persona segnalante.

9.6 Tempi ed esito

Il Comitato Guida avvia l'istruttoria senza ritardo e comunque entro 15 giorni dalla trasmissione della segnalazione; nei casi di particolare gravità valuta immediatamente l'adozione di misure di protezione. Alla persona segnalante è fornito riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Al termine dell'istruttoria il Comitato Guida redige una relazione e la trasmette all'Alta Direzione o, se coinvolta, al Consiglio di Amministrazione, proponendo le misure correttive, organizzative e, se del caso,

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

disciplinari ritenute opportune. L'eventuale procedimento disciplinare si svolge nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

9.7 Tutele

Alle segnalazioni disciplinate dalla presente sezione l'Organizzazione applica, quale impegno proprio, le misure di riservatezza e di protezione dalle ritorsioni previste dalla presente procedura. È vietato qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio nei confronti della persona segnalante, del facilitatore e delle persone che hanno collaborato all'accertamento dei fatti; gli atti ritorsivi sono sanzionati in sede disciplinare.

Resta ferma la tutela prevista dall'art. 26 del D.Lgs. 198/2006, in base al quale la lavoratrice o il lavoratore che denuncia molestie o molestie sessuali non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa con effetti negativi sulle condizioni di lavoro determinati dalla denuncia stessa, e il licenziamento ritorsivo o discriminatorio è nullo.

Le tutele non operano nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità della persona segnalante per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

9.8 Monitoraggio e reporting

Il Comitato Guida predispone, almeno una volta all'anno, un report per l'Alta Direzione in forma aggregata e anonima, contenente il numero e la tipologia delle segnalazioni ricevute, i tempi di gestione, gli esiti e le misure adottate. Il report non contiene informazioni che consentano di identificare le persone coinvolte ed è utilizzato ai fini del riesame del sistema di gestione per la parità di genere e dell'aggiornamento del relativo piano strategico.

La documentazione relativa alle segnalazioni è conservata secondo quanto previsto dalla presente procedura in materia di riservatezza e di conservazione dei dati.

10 Trattamento dei dati personali

Il processo di gestione delle segnalazioni determina, in capo all'Organizzazione, il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

I dati personali sono trattati nel rispetto della normativa vigente in materia (Regolamento EU 679/2016 e D.Lgs. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018), nel rispetto dei princìpi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo preliminarmente le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è consultabile accedendo al modulo di segnalazione.

11 Sanzioni disciplinari

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.

Tutte le funzioni aziendali hanno la responsabilità di osservare e far osservare quanto previsto dalla presente procedura. La violazione della stessa e delle regole poste a tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'Organizzazione, costituisce illecito disciplinare ed è passibile di sanzione ai sensi di legge (si richiama a tal fine, tra gli altri, ove applicabile l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970)) e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

12 Formazione

L'Organizzazione assicura un'adeguata formazione diretta a sensibilizzare tutto il personale aziendale sulle modalità di segnalazione e in merito alle tematiche esposte, ivi compresa la disciplina sul trattamento dei dati personali, così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto Whistleblowing, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

13 Istruzioni sull'utilizzo piattaforma on-line di Whistleblowing

Una volta avviata la piattaforma informatica, disponibile al seguente link: https://irion.segnalazioni.eu/#/ comparirà un pulsante per accedere al modulo di segnalazione che prevede l 'indicazione della tipologia di condotta illecita, di una serie di dati relativi al tempo e al luogo dei fatti, ai soggetti coinvolti, al livello di coinvolgimento e di conoscenza diretta o meno dei fatti da parte del/la segnalante, all'eventuale coinvolgimento di altri soggetti informati. È anche possibile caricare documenti in formato digitale (foto, file, screenshots, etc).

Dopo aver effettuato la segnalazione tramite la piattaforma, viene rilasciato automaticamente dal sistema l'avviso di ricezione, unitamente al codice identificativo della segnalazione per potervi accedere in un secondo momento; questo codice non consente di identificare in alcun modo il segnalante. È dovere di ogni Segnalante conservare diligentemente il codice identificativo unico della segnalazione, non divulgarlo ad altri e non permettere a terzi di accedere alle informazioni contenute nella segnalazione.

Anche dopo che la segnalazione è stata inviata, accedendo alla piattaforma e utilizzando il codice univoco, è possibile continuare a dialogare in modo riservato con il Destinatario.

Le segnalazioni e i dati che vengono inseriti nella piattaforma non possono essere cancellati: questo per garantire che la segnalazione non possa essere eliminata o modificata da nessuno: in ogni momento in cui deciderai di accedere alla piattaforma, potrai vedere lo status della segnalazione.

La piattaforma rende criptati tutti i dati inseriti dal/la segnalante tramite la presenza di un protocollo informatico sicuro (https). L'identità e i dati comunicati rimarranno dunque confidenziali per tutta la durata degli accertamenti.

©2026 Irion S.B.r.l. All rights reserved. Irion® and IrionEDM® are trademarks of Irion and may be registered in the U.S. Patent and Trademark Office and in other countries.