

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 1 di 14

## Sommario

1. OBIETTIVO.....	2
a. Riferimenti normativi e regolamentari.....	2
2. DEFINIZIONI.....	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO .....	4
4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO: I SOGGETTI TUTELATI.....	5
5. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE .....	6
6. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE.....	6
a. Casi particolari .....	6
i. Segnalazioni anonime.....	6
ii. Segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal Gestore .....	7
7. I CANALI DI SEGNALAZIONE.....	7
a. Il canale interno .....	7
i. Segnalazioni in forma scritta e orale .....	8
ii. Gestione della segnalazione .....	8
iii. Archiviazione: chiusura della segnalazione e conservazione della documentazione .....	10
b. Canale esterno e divulgazione pubblica.....	10
8. IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	13
9. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI .....	14
10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	14

## Introduzione

Risorse S.p.A. (di seguito “Risorse” o “la Società”) ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito “Modello 231”) e, con la presente “**Procedura per la gestione delle segnalazioni**” (di seguito “**Procedura**”), intende regolamentare l’utilizzo dei canali di segnalazione attivati in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2021 e dal D. Lgs. n. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali.

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 2 di 14

## 1. OBIETTIVO

Risorse è da sempre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e si impegna a contrastare condotte illecite, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori prassi di riferimento. Per tale ragione la Società ha adottato e mantiene costantemente aggiornato un Modello 231 nonché un Codice Etico.

Al fine di rafforzare il proprio sistema organizzativo e di buon governo (oltre che al fine di adempiere agli obblighi normativi specificatamente vigenti in materia), Risorse promuove e incentiva l'effettuazione di segnalazioni di illeciti e/o fatti (così come definiti al successivo par. 4), anche solo potenzialmente, contrari alla legge e alle normative interne aziendali da parte di chiunque, nell'ambito delle attività lavorative svolte presso la Società, ne abbia conoscenza.

La Procedura ha, dunque, lo scopo di disciplinare il processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni pervenute attraverso i canali di seguito indicati, nonché definire le tutele e le misure di protezione poste a tutela dei Segnalanti.

### a. Riferimenti normativi e regolamentari

La Procedura è finalizzata a dare attuazione al **Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023** "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" (c.d. *whistleblowing*).

Il D. Lgs. 24/2023 ha esteso la tutela del segnalante, prima limitata ai soli casi di violazioni attinenti al Modello 231 e al Codice Etico della società, alla violazione di ulteriori normative europee e nazionali. Ogni trattamento di dati personali viene effettuato in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – "GDPR") e al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice della Privacy).

Con la presente, oltre che con quanto previsto dal Modello 231, si dà attuazione alle disposizioni dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

La presente Procedura è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, alle "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.*", predisposte da ANAC e approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 3 di 14

## 2. DEFINIZIONI

Ai fini della corretta comprensione della Procedura di gestione delle segnalazioni è necessario definire il significato attribuito a termini qui utilizzati:

- **Segnalazione:** comunicazione, scritta od orale, avente ad oggetto informazioni sulle violazioni, effettuata tramite canali di segnalazione interni o esterni.
- **Segnalazione Whistleblowing:** si tratta di segnalazione di violazioni che consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato richiamate dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 24/2023.
- **Segnalazione Ordinaria:** segnalazione che non rientra nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing per l'ambito oggettivo o soggettivo, cioè le segnalazioni inerenti a temi diversi da quelli specificati al par. 4 o pervenute da soggetti diversi da quelli indicati al par. 5 della Procedura o che presentino uno dei requisiti di esclusione previsti dal D. Lgs. 24/2023 o per le quali il Segnalante non abbia dichiarato la propria identità o non abbia dichiarato di voler beneficiare della riservatezza della sua identità e di avvalersi delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione istituiti dalla Società.
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato da ANAC ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 24/2023. La Segnalazione esterna non può riguardare le violazioni del D. Lgs. 231/2001 a meno che non possano rientrare in una violazione per cui è ammessa la segnalazione esterna (ad esempio, violazione degli interessi finanziari dell'unione europea).
- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La Divulgazione pubblica non può riguardare le violazioni del D. Lgs. 231/2001 a meno che non possano rientrare in una violazione per cui è ammessa la segnalazione esterna (ad esempio, violazione degli interessi finanziari dell'unione europea).
- **ANAC:** Autorità nazionale anticorruzione.
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **Segnalante o Whistleblower:** la persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Segnalato:** soggetto che, all'interno della Segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito o della violazione oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **Facilitatore:** la 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.

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 4 di 14

- **Gestore della segnalazione o Gestore:** la persona o l'ufficio interno autonomo ovvero il soggetto esterno, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna. Il Gestore della segnalazione è specificamente formato per la gestione del canale.
- **Piattaforma:** Piattaforma web accessibile all'indirizzo <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/risorse/03879> che consente di effettuare le Segnalazioni scritte e orali in modo sicuro, grazie alla crittografia e alla non accessibilità da parte di soggetti diversi dai Gestori della segnalazione.
- **Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.
- **Ritorsione:** 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 al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

### 3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

La Procedura adottata si applica a tutte le Segnalazioni pervenute tramite i canali definiti al par. 8.

Le Segnalazioni possono essere di due tipologie: “Segnalazioni Whistleblowing” e “Segnalazioni Ordinarie”.

Le **Segnalazioni Whistleblowing** – così come delineate dall'art 2 co.1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023 - sono quelle aventi ad oggetto:

1. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella Direttiva UE n. 1937/2019, 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;
2. **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione** (si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
3. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno, connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulla società;
4. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori;**
5. **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione** adottati ai sensi della medesima normativa.

Tali Segnalazioni devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dei rapporti lavorativi intercorrenti con la Società.

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 5 di 14

La Segnalazione Whistleblowing **non può consistere** in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le **Segnalazioni Ordinarie** sono le Segnalazioni che non rientrano nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing per ambito oggettivo o soggettivo, ovvero le Segnalazioni inerenti a temi diversi da quelli sopra elencati o pervenute da soggetti diversi da quelli indicati al par. 5 della presente Procedura.

Anche le Segnalazioni Ordinarie verranno gestite tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante nel rispetto delle disposizioni specificatamente adottate in materia dalla Società e della presente Procedura.

#### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO: I SOGGETTI TUTELATI

I soggetti che possono effettuare Segnalazioni e ricadono nell'ambito della tutela ai sensi dell'**art 3 co. 2 del D. Lgs. 24/2023** sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di Risorse;
- tutti i dipendenti, a tempo determinato e indeterminato;
- tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, anche autonomi, di collaborazione con Risorse, compresi: gli azionisti, i volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), i lavoratori somministrati, i liberi professionisti e i consulenti, gli agenti, gli intermediari, i fornitori e i partner commerciali;
- i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore di terzi presso Risorse;
- la persona che sia venuta a conoscenza della violazione durante il processo di candidatura o in altre fasi precontrattuali o anche durante il periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

I soggetti a cui si possono estendere le misure di protezione del segnalante, sono:

- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del 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 ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già indicate persone.

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 6 di 14

## 5. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La ricezione e la gestione delle Segnalazioni sono affidate ad un soggetto esterno alla società, autonomo e competente nella gestione dei canali e delle Segnalazioni (di seguito, “Gestore”).

Tale soggetto è stato individuato nel **Presidente dell’Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001**.

Il Gestore della segnalazione riceve formale incarico che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzato ex artt. 29 Reg. UE 679/2016 (anche “GDPR”) e 2-quaterdecies D. Lgs. n. 196/2003 (anche “Codice Privacy”). La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla Segnalazione, di cui la Società è Titolare del trattamento ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR.

## 6. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione deve essere circostanziata e deve contenere – **ove possibile** - i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione con indicazione dell’eventuale ruolo all’interno dell’azienda ovvero la società o l’ente presso cui si svolge la propria attività lavorativa, nonché il consenso - o meno - a rivelare l’identità dello stesso a soggetti diversi dal gestore della segnalazione e/o all’ufficio del personale competente nella gestione del procedimento disciplinare;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- l’indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall’illecito;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti oggetto della Segnalazione;
- l’allegazione, ove possibile, di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati. In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni **non possono riguardare notizie palesemente prive di fondamento**, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

### a. Casi particolari

#### i. Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni anonime, ossia quelle da cui non è possibile ricavare l’identità del Segnalante, vengono prese in considerazione dal Gestore, a condizione che siano circostanziate e precise e che consentano di raccogliere riscontri oggettivi attraverso lo svolgimento dell’attività istruttoria da parte del Gestore.

Si incoraggia, in ogni caso, il ricorso a Segnalazioni nominative, ricordando che le modalità di gestione sono state progettate al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante, nel pieno rispetto della normativa vigente.

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 7 di 14

## ii. Segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal Gestore

Nell'ipotesi in cui una Segnalazione Whistleblowing sia ricevuta da un soggetto diverso dal Gestore, è onere del ricevente:

- i) trattare le informazioni di cui ha avuto conoscenza con modalità idonee a garantirne la piena riservatezza;
- ii) contattare il Gestore – tramite email all'indirizzo [odv@risorse.it](mailto:odv@risorse.it) – al fine di ricevere istruzioni circa le modalità di trasmissione della Segnalazione erroneamente pervenuta;
- iii) trasmettere la Segnalazione al Gestore, senza ritardo, e comunque entro 7 (sette) giorni;
- iv) successivamente alla comunicazione al Gestore, eliminare la Segnalazione dai propri dispositivi;
- v) in caso di Segnalazione di ritorsioni, contattare ANAC – tramite i canali e con le modalità previste da tale ente sul proprio sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> – al fine di ricevere istruzioni circa le modalità di trasmissione della Segnalazione erroneamente pervenuta.

## 7. I CANALI DI SEGNALAZIONE

### a. Il canale interno

Risorse, al fine di perseguire l'obiettivo dichiarato al precedente paragrafo 1, ha istituito un canale interno che, tramite la piattaforma MyWhistleblowing, permette ai destinatari di effettuare segnalazioni in forma scritta od orale.

#### Canale di segnalazione **Piattaforma MyWhistleblowing:**

La Società ha attivato un canale informatico accessibile da qualsiasi *browser* (anche da dispositivi mobili) che consente di effettuare segnalazioni per iscritto oppure in forma orale ed è disponibile al seguente link: <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/risorse/03879>

La piattaforma di Segnalazione, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate agli *standard* di cui all'art. 32 GDPR, risiede su *server* – situato nell'Unione Europea – di un soggetto terzo e prevede un percorso guidato per il segnalante che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e la valutazione dei fatti. Il tutto attraverso l'utilizzo di misure di crittografia che garantiscono la riservatezza non solo del segnalante, ma anche del facilitatore, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione. Allo stesso modo e con le stesse garanzie di riservatezza, il segnalante potrà formulare la propria segnalazione in forma orale, ferma sempre la possibilità di allegare eventuale documentazione a supporto.

In **aggiunta** al canale sopra descritto (per segnalazioni in forma orale o scritta) e al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. 24/2023, la Società mette a disposizione per le **Segnalazioni Ordinarie** l'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza [odv@risorse.it](mailto:odv@risorse.it). Si precisa che l'utilizzo di tale indirizzo e-mail tutelerà il Segnalante così come previsto nel Modello 231 adottato dalla Società. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al rispetto dell'obbligo di riservatezza. Tuttavia, lo strumento e-mail non consente il medesimo grado di sicurezza della piattaforma *MyWhistleblowing*.



	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 8 di 14

#### i. Segnalazioni in forma scritta e orale

Con particolare riferimento al canale di segnalazione interna, la Società ha adottato la piattaforma di segnalazione (*Mywhistleblowing*), disponibile al seguente indirizzo: <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/risorse/03879> che inoltrerà automaticamente l'invio della Segnalazione al Gestore, unico soggetto titolato ad accedere alla piattaforma e prendere visione delle Segnalazioni.

Per effettuare una segnalazione basterà cliccare sul link (<https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/risorse/03879>) e accedere alla piattaforma MyWhistleBlowing. Una volta collegato, il segnalante dovrà rispondere ad alcune domande - aperte e chiuse - che permetteranno al Gestore di approfondire l'oggetto della segnalazione stessa, oltre che, se correttamente compilate, di rispettare i requisiti richiesti dalla legge per le Segnalazioni whistleblowing.

La descrizione delle circostanze oggetto di segnalazione potrà essere fornita anche oralmente, tramite la registrazione di un messaggio vocale. Sempre con la finalità di tutelare la riservatezza del segnalante, la piattaforma applicherà alla registrazione una distorsione così da rendere non riconoscibile, tramite la voce, l'identità del segnalante.

La piattaforma consente anche di effettuare l'*upload* della documentazione che il segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Gestore a supporto della propria segnalazione.

La Piattaforma consente, altresì, al segnalante di essere sempre aggiornato sullo stato della segnalazione trasmessa e di ottenerne il riscontro.

**Al termine dell'inserimento dei dati e delle informazioni richieste** per effettuare la segnalazione, **verrà infatti generato un codice univoco di 16 cifre (c.d. token) tramite il quale il segnante potrà verificare lo stato della sua segnalazione.**

Trattandosi di segnalazione completamente anonima, **sarà fondamentale per il segnalante conservare il codice univoco. Tramite quest'ultimo, infatti, il segnalante potrà non solo verificare lo stato della sua segnalazione, ma anche accedere al sistema per allegare eventuali nuovi elementi** – documentali o fattuali - **a supporto della sua segnalazione.** Potrà inoltre comunicare direttamente con il Gestore attraverso una chat.

#### ii. Gestione della segnalazione

La gestione della Segnalazione segue le tempistiche e modalità sottoindicate:

1. entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione, il Gestore fornirà al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, utilizzando il canale della segnalazione. Nel caso di segnalazione tramite email all'indirizzo [odv@risorse.it](mailto:odv@risorse.it), la ricezione della segnalazione è contestuale all'inserimento della Segnalazione in Piattaforma e in tale occasione verrà rilasciato al Segnalante il Codice personale associato alla Segnalazione Whistleblowing.
2. il Gestore avvia la fase di istruttoria e classifica la segnalazione come "Whistleblowing" o "Ordinaria". Con riferimento alle sole Segnalazioni Ordinarie, laddove vi sia altra funzione aziendale competente, il Gestore provvede contestualmente all'inoltro della stessa, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Diversamente, procederà alla gestione della stessa come da Procedura;
3. entro 3 (tre) mesi, decorrenti dalla data di avviso di ricevimento, il Gestore fornisce un Riscontro al segnalante.



	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 9 di 14

Il Gestore dà diligente seguito alla segnalazione, svolgendo l'attività di verifica della fondatezza con pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito. Ai fini dell'attività di verifica, il Gestore potrà conferire mandato di approfondimento ad uffici interni e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante o al contenuto della Segnalazione;
- omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni, detto obbligo dovrà essere formalizzato).

Nelle ipotesi in cui per ragioni istruttorie si renda necessario rendere edotti del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata altri soggetti, il Gestore provvede ad oscurare i dati personali del Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve essere riservata (quali, il Facilitatore, il Segnalato, le altre persone menzionate nella Segnalazione).

In ogni caso le generalità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate a soggetti terzi diversi dal Gestore senza il consenso del Segnalante, fatte salve le ipotesi eccezionali di seguito dettagliate:

- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante può essere rivelata successivamente alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p. (fino a quando l'imputato o l'indagato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari).

Nell'ambito del procedimento disciplinare a carico del Segnalato:

- 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 la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile nel procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 10 di 14

### iii. Archiviazione chiusura della segnalazione e conservazione della documentazione

All'esito dell'istruttoria, il Gestore redigerà una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi;
- archiviazione della Segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di modifica al Modello 231 e/o al Codice Etico o ad altre procedure interne;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente - nei confronti dei soggetti Segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto sistema disciplinare e sanzionatorio vigente e dalla presente Procedura – nei confronti dei Segnalanti che abbiano effettuato Segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

### Conservazione della documentazione

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, la Segnalazione e la relativa documentazione saranno conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa e comunque non oltre 5 anni dalla chiusura del processo di gestione nella Piattaforma.

I supporti originali delle Segnalazioni pervenute attraverso l'indirizzo email [odv@risorse.it](mailto:odv@risorse.it) e/o altre modalità sono conservati dal Gestore, oltre che attraverso il caricamento sulla Piattaforma sull'apposita sezione competente, anche in apposito ambiente protetto.

### b. Canale esterno e divulgazione pubblica

Fermo restando che i Segnalanti sono invitati in virtù dei principi di trasparenza, lealtà, fiducia e collaborazione che caratterizzano il rapporto con la Società a ricorrere ad uno dei canali di segnalazione interna messi a disposizione da Risorse, il Segnalante, **fatta eccezione per le violazioni di disposizioni nazionali che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione**, può effettuare:

- 1) **una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)** qualora ricorra una delle seguenti condizioni:
  - non sia stato attivato il canale segnalazione interna o, se attivato, il canale posto a disposizione del segnalante non sia conforme a quanto richiesto dalla normativa;
  - è già stata effettuata una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
  - il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
  - il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 11 di 14

Il canale di segnalazione esterna è attivato presso l'ANAC, che pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

- 2) **una divulgazione pubblica** rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone

La protezione per colui che effettua una divulgazione pubblica ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 ricorre qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste per le segnalazioni interne ed esterne e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

### Protezione dei segnalanti e dei segnalati

Risorse, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari, garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, dirette o indirette, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A titolo esemplificativo, ogni segnalante è tutelato nei casi di:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di merito negative o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 12 di 14

- k) 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- p) pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- q) valutazione della performance artatamente negativa;
- r) revoca ingiustificata di incarichi;
- s) ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- t) reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti:

1. Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
2. La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D. Lgs. 24/2023.
3. È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
4. Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni:

- le Segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica, fatte salve le tutele eventualmente previste dal Modello 231;

analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La già menzionata tutela si applica ai Segnalanti e si estende ai seguenti soggetti:

- i Facilitatori;
- le 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 ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 13 di 14

- i colleghi di lavoro della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle sopraindicate persone.

La tutela dei Segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico (ad es. rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, di consulenza, di fornitura etc.) 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.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia 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.

## 8. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Risorse prevede sanzioni nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati, nei confronti del Gestore nel caso di mancato rispetto della presente procedura, nonché nei confronti di coloro i quali violano la tutela della riservatezza del Segnalante e i divieti di ritorsione posti a tutela del Segnalante stesso.

Il Sistema di Segnalazione è stato integrato nel D. Lgs. 231/2001, di conseguenza, vengono estese ed applicate in caso di violazioni accertate le sanzioni previste dal sistema disciplinare descritto rispettivamente nel Modello 231, cui si rimanda per ogni dettaglio. Nel predetto sistema disciplinare, la Società ha, altresì, previsto sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, D. Lgs. n. 24/2023, ovvero:

- commissione di ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo riservatezza;
- mancata istituzione canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione;
- adozione di procedure non conformi al D. Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della segnalazione;
- responsabilità penale accertata del segnalante, anche con sentenza di condanna in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia;
- responsabilità civile del segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra.

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	PGS
		Rev.1 del 12/01/2026
		Pagina 14 di 14

## 9. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ogni segnalazione può contenere cd. dati personali, ovvero informazioni direttamente o indirettamente riconducibili ad una persona fisica.

La Società, in qualità di Titolare del trattamento, assicura che le suddette attività di trattamento sono svolte coerentemente alle prescrizioni del Reg. UE 679/2016 (anche “GDPR”) e delle normative nazionali vigenti.

Con riferimento al Gestore delle segnalazioni, Risorse provvedere a conferire formale incarico per il trattamento dei dati personali attraverso consegna di una lettera di designazione *ex art.* 29 GDPR.

La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla Segnalazione e la puntuale indicazione delle misure di sicurezza da applicare.

Con riferimento alla Piattaforma di segnalazione, il fornitore della Piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati *ex art.* 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite da ciascuna società.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (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) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso i canali indicati nell'informativa *ex art.* 13 GDPR resa disponibile tramite i canali di segnalazione e specifica sezione del sito web aziendale.

## 10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La pubblicazione sul sito internet della Società ha la finalità di portare la Procedura a conoscenza dei possibili Segnalanti (c.d. Stakeholders, ad esempio, azionisti, collaboratori, dipendenti, fornitori, clienti). La Società, periodicamente, organizza corsi di formazione sulla presente Procedura anche mediante inserimento dei contenuti in occasione di corsi su Modello 231, compliance e Codice Etico.