

Policy Whistleblowing

Versione n.	Data di efficacia:	Classificazione:	Prepared by:
1.0	Novembre 2022	Privata	Algebris legal
2.0	Novembre 2023	Privata	Algebris legal
3.0	Giugno 2026	Privata	Algebris legal

Contenuti

1. Scopo e finalità	3
2. Riferimenti normativi e documentali	3
3. Diffusione, comunicazione e iniziative di sensibilizzazione.....	4
4. Ambito soggettivo della Segnalazione.....	4
4.1 Soggetti tutelati diversi del segnalante	5
5. Ambito oggettivo della Segnalazione	6
5.1 Esempi di azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati	7
5.2 Esempi di azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate	8
5.3 Segnalazioni non rilevanti	9
6. Contenuto della segnalazione	9
7. Destinatario e modalità di segnalazione	10
8. Procedure per la Segnalazione di condotte illecite	10
8.1 Il processo di segnalazione.....	10
9. La tutela della riservatezza del Segnalante.....	12
10. Trattamento dei dati personali del Segnalante.....	13
11. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante.....	13
12. Responsabilità del Segnalante.....	13
13. Tracciabilità e archiviazione	14
14. Segnalazioni esterne.....	14
15. La divulgazione pubblica.....	15
16. La denuncia	15
17. Revisione del documento	16

1. Scopo e finalità

Algos S.r.l. (di seguito anche la “**Società**”) si è dotata del sistema di “*Whistleblowing*” (di seguito anche “**Segnalazioni**”) previsto dal D. Lgs. 24/2023 con il quale l’Italia ha dato “*Attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”. Il D. Lgs. 24/2023, nel solco della Direttiva europea, persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l’integrità dell’ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell’attività lavorativa.

Il sistema di *whistleblowing* è adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e delle Policy e Procedure adottati dalla Società, nonché altri comportamenti illeciti o irregolari (come meglio specificato al paragrafo 5) che possano minare l’integrità della Società.

La Policy, pertanto, nel disciplinare il sistema di gestione delle Segnalazioni, in attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico della Società, persegue lo scopo di diffondere una cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza all’interno dell’organizzazione e nei rapporti con la stessa.

2. Riferimenti normativi e documentali

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante “*La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione*”;
- Regolamento (UE) 2016/679, relativo “*Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*”;
- D. Lgs. n. 196/2003, recante il “*Codice in materia di protezione dei dati personali*”;
- Legge n. 179/2017, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”;
- D. Lgs. 231/2001, recante “*La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica*”;
- D. Lgs. 24/2023, recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”;

- Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;
- “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.” adottate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, così come integrata dalla Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025;
- Linee Guida n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione”, adottate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025;
- D. Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, recante “Disposizioni per il recepimento della Direttiva (UE) 2024/1226 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell’Unione e che modifica la Direttiva (UE) 2018/1673”;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- Codice Etico;
- Policy e Procedure aziendali adottati dalla Società.

3. Diffusione, comunicazione e iniziative di sensibilizzazione

La diffusione della Policy avviene in conformità a quanto previsto dalla normativa, attraverso una pluralità di mezzi, inclusi gli spazi di affissione sui luoghi di lavoro (i.e. bacheche) e la pubblicazione sul sito internet.

La Società, inoltre, intraprende iniziative di comunicazione e formazione del personale sulla Policy, anche tramite attività di promozione culturale sulla disciplina del whistleblowing.

4. Ambito soggettivo della Segnalazione

È inteso come **Segnalante** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica (si *vd. infra*) circa violazioni di cui è venuta a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte a favore della Società (*ex art. 2, co. 1, lett. g) e lett. i) D. Lgs. 24/2023*).

Nello specifico, sono coperti dalla presente Policy le seguenti categorie:

- **Lavoratori subordinati**, anche con rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio e lavoratori che svolgono prestazioni occasionali.
- **Lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, inclusi i contratti d’opera, i rapporti di agenzia, i rapporti di rappresentanza commerciale, i rapporti di

collaborazione che implicino una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali e altri rapporti parasubordinati) e le collaborazioni organizzate dalla Società che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative (e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dalla Società).

- **Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso la Società e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società e che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni.
- **Azionisti** della Società, persone fisiche, che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di Segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti
- **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, i componenti dell'Organismo di Vigilanza).

Le tutele previste dalla presente Policy si applicano altresì ai soggetti che segnalano violazioni, anche sospette, delle misure restrittive adottate dall'Unione europea, ai sensi della normativa applicabile, come integrata dal D. Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211.

Come previsto dall'art. 3, co. 4, D. Lgs. 24/2023, la tutela del Segnalante è garantita anche nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico (ossia lavorativo) non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali;
- b) durante il periodo lavorativo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (ossia lavorativo), se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.1 Soggetti tutelati diversi del segnalante

La tutela è riconosciuta, oltre alle categorie summenzionate che effettuano Segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni (intraprese anche indirettamente) in ragione del ruolo assunto nell'ambito della Segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante.

Sono infatti destinatari delle tutele di cui alla presente Policy, in aggiunta al Segnalante:

- **Il facilitatore**, ovvero la persona fisica operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che assiste quest'ultimo nel processo di Segnalazione (ad esempio fornendogli

consulenza o sostegno).

- **Le persone del medesimo contesto lavorativo**, intendendosi quelle persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante (ad esempio colleghi, ex-colleghi e collaboratori) e che abbiano con lo stesso uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- **I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante**, ovvero coloro che, al momento della Segnalazione, lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e hanno con detta persona un rapporto connotato da una certa continuità tale da determinare un rapporto di comunanza e/o di amicizia.
- **Gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali quest'ultimo lavori e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante**. Per enti di proprietà si intendono sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

5. Ambito oggettivo della Segnalazione

Formano oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, relative a:

- 1) comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte (o sospette condotte) illecite in quanto non conformi al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al Codice Etico, alle Policy e alle Procedure adottate dalla Società;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi a: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; misure restrittive adottate dall'Unione europea, incluse le relative violazioni o elusioni; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- 5) 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 gli atti in violazione alle norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti.

Le violazioni segnalate devono riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a

conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le Segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate e fondate e che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su voci correnti. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse, ma che ragionevolmente potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (come, ad esempio, indici sintomatici quali irregolarità e anomalie).

Invece, **non possono** essere oggetto di Segnalazione:

- 1) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- 2) violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- 3) violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Inoltre, il Segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o lamenti, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, in qualità di soggetto designato alla ricezione e all'esame delle segnalazioni interne, – come meglio specificato al paragrafo 7 – valuterà tutte le segnalazioni ricevute, intraprendendo le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della Segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti disciplinari saranno applicati anche in conformità a quanto previsto dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società.

5.1 Esempi di azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Con l'intento di facilitare il Segnalante nell'identificazione dei **fatti che possono essere oggetto di Segnalazione**, si riporta di seguito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un elenco di condotte/comportamenti rilevanti:

- ✓ violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico, delle Policy e delle Procedure adottate dalla Società;
- ✓ dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (e.g.

agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (e.g. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);

- ✓ comportamenti volti ad ostacolare le attività della Pubblica Amministrazione (e.g. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- ✓ promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- ✓ accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- ✓ accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti (e.g. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi etc.);
- ✓ falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- ✓ irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali, o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- ✓ falsificazione di note spese (e.g. rimborsi “gonfiati” o per false trasferte);
- ✓ furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società o a clienti;
- ✓ rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- ✓ frodi informatiche;
- ✓ comportamenti volti ad ostacolare la parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento, alle responsabilità, alle opportunità e ai risultati economici e sociali;
- ✓ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- ✓ altro previsto dalla normativa.

5.2 Esempi di azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate

Lo strumento di *Whistleblowing* non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è **vietato** quindi:

- (i) il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- (ii) l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- (iii) l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- (iv) l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato;
- (v) altro non previsto dalla normativa

5.3 Segnalazioni non rilevanti

Le Segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Policy.

In particolare, sono ritenute **non rilevanti** Segnalazioni che:

- (i) si riferiscono a soggetti segnalati o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla presente Policy;
- (ii) si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Policy;
- (iii) attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato;
- (iv) hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- (v) risultano incomplete e/o non circostanziate e fondate secondo quanto previsto al successivo paragrafo.

6. Contenuto della segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni. Il Segnalante è responsabile del contenuto della Segnalazione.

Il Segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di Segnalazione.

In particolare, **la Segnalazione deve contenere:**

- ✓ le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale. Resta salva, comunque, la possibilità di presentare una segnalazione anonima (*infra*);
- ✓ la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di Segnalazione e delle modalità

con le quali se ne è avuta conoscenza;

- ✓ la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- ✓ il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati (la condotta illecita o supposta condotta illecita);
- ✓ idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima. La Segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le Segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle Segnalazioni "ordinarie".

Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

7. Destinatario e modalità di segnalazione

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante, il **soggetto designato alla ricezione e all'esame delle Segnalazioni** (il "**Responsabile della Gestione della Segnalazione**") è l'Organismo di Vigilanza della Società.

Il Responsabile della Gestione della Segnalazione, ai fini della gestione della Segnalazione, è dotato di specifica formazione e garantisce il requisito dell'autonomia (ex art. 4, D. Lgs. 24/2023).

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, e tenuto conto delle Linee Guida ANAC applicabili, le Segnalazioni possono avvenire secondo i **canali** di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

La Società, in conformità con la normativa di riferimento sopra citata, si è dotata, come canale principale di segnalazione, sia orale che scritta, di una piattaforma di *Whistleblowing* tale da garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, degli eventuali terzi citati nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Non è consentito l'accesso alla piattaforma al personale non autorizzato.

8. Procedure per la Segnalazione di condotte illecite

È possibile accedere alla piattaforma per le Segnalazioni tramite il seguente indirizzo <https://digitalroom.bdo.it/Algos>. Eseguito l'accesso, basterà selezionare il tasto "*Inserisci la tua segnalazione*" e seguire la procedura passo passo mostrata dal sistema, andando a fornire tutte le

informazioni richieste. Una volta inviata la Segnalazione, sarà possibile seguirne lo sviluppo tramite il codice identificativo assegnatogli dalla piattaforma.

8.1 Il processo di segnalazione

Tutte le Segnalazioni e le informazioni relative ad azioni, indagini e risoluzioni successive devono essere registrate e conservate in conformità ai requisiti di legge.

A tal fine, nel caso di Segnalazione di condotte illecite, l'*iter* prevede:

<p>1) INVIO DELLA SEGNALAZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chiunque abbia il ragionevole sospetto del verificarsi o della possibilità di verificarsi di un comportamento illecito può inviare una Segnalazione al Responsabile della Gestione della Segnalazione, mediante i canali summenzionati.
<p>2) RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il Responsabile della Gestione della Segnalazione invia un avviso di ricezione della Segnalazione al Segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento, nonché garantisce un termine ragionevole per dare un riscontro sull'esito dell'indagine interna, non superiore a tre mesi, a far data dell'invio dell'avviso di ricezione della Segnalazione. • il Responsabile della Gestione della Segnalazione mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante. • il Responsabile della Gestione della Segnalazione dà un corretto seguito alle Segnalazioni ricevute. In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al Segnalante le tutele previste. In tale fase, il Responsabile della Gestione della Segnalazione potrà procedere all'archiviazione delle Segnalazioni manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, Segnalazioni dal contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei dati, Segnalazioni di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, Segnalazioni non rilevanti o vietate ai sensi della presente Policy. • Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.
<p>3) FASE ISTRUTTORIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una volta valutata l'ammissibilità della Segnalazione, il Responsabile della Gestione della Segnalazione, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione, avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

<p>4) ESITO DELL'INDAGINE INTERNA</p>	<ul style="list-style-type: none"> All'esito dell'istruttoria, il Responsabile della Gestione della Segnalazione, fornisce un riscontro dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. In ogni caso, il Responsabile della Gestione della Segnalazione informa dell'esito della Segnalazione entro il summenzionato termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.
--	--

Qualora la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile della Gestione della Segnalazione, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* (o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione), la stessa sarà considerata "Segnalazione Whistleblowing" e sarà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Responsabile della Gestione della Segnalazione, dandone contestuale notizia Segnalante. Diversamente, detta Segnalazione sarà considerata e gestita quale segnalazione ordinaria.

9. La tutela della riservatezza del Segnalante

In caso di Segnalazione interna o esterna, è compito del Responsabile della Gestione della Segnalazione garantire la **riservatezza del Segnalante** sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il D. Lgs. 24/2023, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte e di altri soggetti diversi dal Segnalante.

Come sancito dal citato Decreto, l'obbligo di riservatezza è esteso non solo al nominativo del Segnalante e dei soggetti di cui sopra, ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente tale identità.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, 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. Nel caso in cui, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;

- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

10. Trattamento dei dati personali del Segnalante

La Società è titolare del trattamento ai sensi del **Regolamento (UE) 2016/679, (c.d. GDPR)** e comunica una specifica informativa privacy al riguardo. I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni legali indicate nei paragrafi precedenti e in ogni caso rispettando quanto previsto dal Regolamento (UE 2016/679) e dal D. Lgs. 51/2018. Il trattamento avviene con strumenti manuali, informatici e telematici, con modalità tali da garantire la sicurezza e riservatezza dei dati nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti. La gestione delle segnalazioni è svolta direttamente dall'organizzazione del Titolare, tramite soggetti opportunamente designati e istruiti, che agiscono in veste di Autorizzati.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni (responsabili della gestione della segnalazione) senza il suo consenso espresso. Ai sensi degli artt. 6 e 7 del GDPR, per poter utilizzare l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità per le ragioni espressamente previste dall'art. 12 del D. Lgs. 24/2023, il Titolare del trattamento, tramite soggetti appositamente autorizzati quali i responsabili della gestione della segnalazione ha l'obbligo di richiedere al Segnalante di prestare il proprio consenso al trattamento dei dati personali per il trattamento specifico.

11. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna **forma di ritorsione o misura discriminatoria** collegata, direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Qualora un destinatario ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla presente Policy, potrà informare l'Organismo di Vigilanza o anche, nel caso dei dipendenti, l'alta dirigenza, che a sua volta informerà l'Organismo di Vigilanza. Nel caso in cui venga accertato che un destinatario è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

12. Responsabilità del Segnalante

La Policy lascia impregiudicata la **responsabilità** penale e disciplinare del **Segnalante** nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368, 595 del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile nonché di Segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non corrispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare l'incolpato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy.

13. Tracciabilità e archiviazione

La Società adotta cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relative all'identità del Segnalante e ai contenuti della Segnalazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del citato Decreto.

Nel caso di Segnalazione mediante forma orale, deve essere garantita la conservazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023; in particolare:

- quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un **incontro**, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante dovrà verificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

Questa Policy, redatta in conformità ai requisiti indicati dalla normativa vigente ed ai valori del Codice Etico, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

14. Segnalazioni esterne

In talune determinate circostanze, per il Segnalante sarà possibile effettuare una segnalazione esterna ANAC, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come integrate dalla Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025, tramite il portale <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>. Anche il canale di comunicazione esterno dell'ANAC, tramite strumenti di crittografia, deve garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

È possibile effettuare una Segnalazione esterna presso l'ANAC quando:

- 1) Il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è stato strutturato in conformità alle disposizioni di legge ex D. Lgs. 24/2023;
- 2) Il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- 3) Il Segnalante ha 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;
- 4) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In caso di violazioni del Modello 231, è possibile effettuare esclusivamente Segnalazioni interne.

15. La divulgazione pubblica

Il Segnalante, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 24/2023, è tutelato anche quando effettua una c.d. “**divulgazione pubblica**” delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (*ex art. 2, comma 1, lett. f), D. Lgs. 24/2023*). La tutela del Segnalante che effettua una divulgazione pubblica è garantita solo se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) dopo una Segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro nei termini previsti, ha fatto seguito una Segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro entro termini ragionevoli.
- 2) il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione entro termini ragionevoli.
- 3) vi è fondato motivo di ritenere, ragionevolmente e sulla base di circostanze concrete, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- 4) vi sono fondati motivi di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure 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.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste. Laddove, invece, la divulgazione non consenta l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

In caso di violazioni del Modello 231, è possibile effettuare esclusivamente Segnalazioni interne.

16. La denuncia

Il Segnalante ha anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di



condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo. Gli uffici delle Autorità giudiziarie presso cui è sporta la denuncia applicano le medesime tutele, incluse quelle della riservatezza, garantite per le “Segnalazioni di *Whistleblowing*”.

In caso di violazioni del Modello 231, è possibile effettuare esclusivamente Segnalazioni interne.

17. Revisione del documento

Algos S.r.l. rivedrà periodicamente la presente Politica e le procedure associate e comunicherà tali aggiornamenti al personale, se del caso.

Allegato I

Schema dei Canali di Segnalazione a disposizione del Segnalante a seconda della tipologia di violazione identificata e segnalata, tratto dalle Linee Guida ANAC adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificate e integrate dalla Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025, nonché, per quanto applicabile ai canali interni di segnalazione, dalle Linee Guida ANAC n. 1/2025 adottate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

