

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING



Stato delle revisioni

Rev.o 17 aprile 2026	Prima adozione della Procedura di Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing
-------------------------	--

Sommario

1	Premessa: la realtà di Wannawin S.r.l. e riferimenti normativi	3
2	Definizioni	4
3	Ambito di applicazione oggettivo e soggettivo	6
3.1.	Ambito di applicazione oggettivo	6
3.2.	Ambito di applicazione soggettivo	7
4	Canali di segnalazione	8
4.1.	Canali di segnalazione interna	9
4.2.	Canale di segnalazione esterna	9
4.3.	Divulgazione pubblica	11
5	Gestione delle Segnalazioni Interne	12
5.1.	Gestore delle Segnalazioni	12
5.2.	Invio della Segnalazione	13
5.3.	Istruttoria e accertamento della Segnalazione	15
6.	Formazione	20
7.	Tutela e protezione della persona Segnalante	21
8.	Provvedimenti disciplinari e altre iniziative	23
9.	Trattamento dei dati personali	25

1 Premessa: la realtà di Wannawin S.r.l. e riferimenti normativi

Wannawin S.r.l. (di seguito anche solo “Wannawin” o “la Società”) è una Società italiana che gestisce progetti personalizzati per i relativi partner, offrendo soluzioni su misura con un focus specifico sul settore dei pagamenti digitali e sulle tecnologie innovative per merchant e istituti finanziari.

L'Amministratore Unico della Società ha provveduto all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al fine di prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001. A valle dell'adozione del Modello, è stato nominato un Organismo di Vigilanza monocratico cui sono stati attribuiti i compiti, le funzioni e le responsabilità ex art. 6, D. Lgs. n. 231/2001.

Wannawin secondo quanto previsto dall'art. 2, c. 1, lett. q), n. 2 del D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche solo “Decreto”), è un soggetto del settore privato che rientra nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 (*servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo*), inoltre ha adottato un Modello di Organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/01 e rientra quindi nei soggetti di cui all'art. 2 c. 1, lett. q), n. 3. Wannawin, pertanto, ha l'obbligo di adeguarsi al dettato normativo di cui al D. Lgs. n. 24/2023.

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE n. 1937/2019 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 normative nazionali, il legislatore italiano ha esteso la tutela del segnalante, prima limitata ai soli casi di violazioni attinenti al Modello 231 e al Codice Etico della società che aveva spontaneamente inteso adottarli, alla violazione di ulteriori normative europee e nazionali.

La Società definisce, pertanto, la presente procedura con lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa e i processi operativi relativi alle segnalazioni di violazioni, di cui i segnalanti dovessero venire a conoscenza nell'ambito del rapporto intrattenuto a vario titolo con la stessa.

Come premesso, la Società ha già adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001. L'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce ora che i Modelli Organizzativi ex D. Lgs. n. 231/2001 prevedono i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottati ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

2 Definizioni

Ai fini della presente Procedura, in conformità a quanto previsto dal Decreto, si intendono per:

- a) «Violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato;
- b) «Informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 del Decreto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) «Segnalazione»: comunicazione del Segnalante scritta od orale, che ha ad oggetto informazioni relative ad una violazione commessa dal Segnalato ed inviata tramite i canali predisposti dalle Società avente ad oggetto potenziali Violazioni, come di seguito definite;
- d) «Segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del Decreto;
- e) «Segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'ANAC;
- f) «Divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: 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;
- g) «Persona 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; ci si riferisce, a titolo esemplificativo, a lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, fornitori di beni o servizi, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti, gli azionisti, i candidati ed i dipendenti in periodo di prova, nonché gli ex dipendenti;

- h) «Facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) «Contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del Decreto, 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;
- j) «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;
- k) «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 alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- l) «Seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- m) «Riscontro»: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

3 Ambito di applicazione oggettivo e soggettivo

3.1. Ambito di applicazione oggettivo

Ai fini della presente Procedura, possono essere oggetto di segnalazione le seguenti violazioni:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 2, 3, 4 e 5 che seguono;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023, 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;
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulla 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 sulla Società;

5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori di cui ai precedenti numeri 2., 3. e 4.

Il Decreto disciplina altresì la protezione delle persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

La persona Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata, ovvero le informazioni relative alla stessa, siano vere.



Attenzione: le Segnalazioni non possono consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona Segnalante relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

In ogni caso, si ricorda che qualsiasi Segnalazione venga trasmessa tramite i canali di segnalazione di cui alla presente Procedura, sarà comunque tenuta in considerazione nei limiti della rilevanza e verificabilità della stessa.

3.2. Ambito di applicazione soggettivo

La presente Procedura è indirizzata a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali, a tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con la Società - a qualsiasi titolo - nel perseguimento dei loro obiettivi e – più in generale – a chiunque abbia legami con le stesse anche in ragione di differenti rapporti giuridici (ad es. fornitori, agenti, consulenti, collaboratori, partner, candidati, ex dipendenti, co.co.co. ecc.)

A tali soggetti si aggiungono anche:

1. i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

2. gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Destinatari della presente Procedura possono essere infine anche i soggetti a cui si possono estendere le misure di protezione della persona Segnalante e quindi:

- a) i facilitatori;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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 predette persone.

La presente Procedura è, inoltre, oggetto di pubblicazione su <https://www.wannawin.it/> ed è resa, perciò, disponibile a tutti i potenziali portatori di interessi che vengano a conoscenza delle violazioni sopra descritte.

4 Canali di segnalazione

I destinatari della presente Procedura possono effettuare segnalazioni interne, esterne, divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni nelle modalità di seguito descritte.

4.1. Canali di segnalazione interna

In considerazione quindi di quanto sopra indicato, è stato previsto di istituire i seguenti canali di segnalazione interna che possono essere alternativamente utilizzati:

- piattaforma informatica unica accessibile da qualsiasi *browser* (anche accedendo da dispositivi mobili) avente il seguente indirizzo: <https://slomy.eticainsieme.it/#/> che consente di selezionare la Società a cui inviare segnalazioni per iscritto. Questo strumento offre, anche mediante crittografia, le più ampie garanzie di riservatezza delle Segnalazioni e della persona Segnalante;
- un canale orale, mediante telefonata al numero 3391275017 che consente di dialogare con il Gestore delle Segnalazioni per fissare un incontro, in presenza o telefonico, nel corso del quale effettuare la Segnalazione. Il contatto telefonico indicato è reperibile nelle fasce orarie 10.00 - 12.00 e 16.00 - 18.00 dal lunedì al venerdì, giorni festivi esclusi.

Tali canali sono istituiti sentite le rappresentanze od organizzazioni sindacali, che sono chiamate ad esprimere parere non perentorio e non vincolante e che devono essere informate anche in caso di modifiche sostanziali o aggiornamenti.

È sempre possibile segnalare condotte illecite, non rientranti nelle categorie di cui al par. 3.1, all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza, come indicato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'OdV deve svolgere un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della piattaforma per le segnalazioni interne.

4.2. Canale di segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

La persona Segnalante può effettuare la segnalazione esterna mediante il canale attivato presso l'ANAC **esclusivamente** per le violazioni che riguardano illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali sopra indicati ai par.3.1, n. 2, 3, 4 e 5.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

Si precisa, tuttavia, che la persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna **solo** se, al momento della sua presentazione, ricorre **una delle seguenti condizioni**:

- I. non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero, questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dal D. Lgs. n. 24/2023;
- II. la persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- III. la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- IV. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC pubblica sul proprio sito Internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione (es. le istruzioni per l'utilizzo del canale). L'ANAC, inoltre, adotta le proprie procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, che aggiorna periodicamente, nonché le relative linee guida, che si invita a consultare sul sito dell'Autorità nella versione aggiornata e *pro tempore* vigente.

4.3. Divulgazione pubblica

Per le medesime violazioni per cui è consentito effettuare una segnalazione esterna è altresì possibile effettuare una divulgazione pubblica. Con tale espressione, si intende rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Colui che effettua una divulgazione pubblica, come sopra definita, beneficia della protezione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- I. la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Procedura e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- II. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- III. la persona 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 stesse.



Attenzione: il canale di segnalazione esterno e la divulgazione pubblica non possono essere attivati in caso di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

5 Gestione delle Segnalazioni Interne

5.1. Gestore delle Segnalazioni

Il Gestore dei canali interni di segnalazione (di seguito anche “Gestore”) è individuato nella figura del componente dell’OdV monocratico della Società. Nel caso in cui il Gestore si trovi in conflitto di interessi nella valutazione della segnalazione e/o nell’esecuzione dell’istruttoria, la segnalazione è gestita da un soggetto diverso, ovvero sia dal consulente legale esterno rintracciabile al seguente numero 3356884881. Tale soggetto, in sostituzione del Gestore, garantirà una gestione efficace, indipendente ed autonoma della segnalazione, nel rispetto dell’obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Qualora anche il sostituto si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi, la persona Segnalante può rivolgersi ad ANAC mediante il canale esterno, ricorrendo una delle condizioni di cui all’art. 6 del d.lgs. n. 24/2023.

Il Gestore delle Segnalazioni riceve formale incarico che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzazione 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, con riferimento ai quali la Società è Titolare del trattamento ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR.

In caso di necessità, il Gestore può avvalersi, laddove le dimensioni organizzative lo consentano, di un gruppo di lavoro dedicato per svolgere l’attività di verifica e di analisi delle segnalazioni. I soggetti chiamati a svolgere il ruolo di supporto al gestore devono essere in possesso del requisito di autonomia e specificamente formati e competenti e preventivamente e necessariamente autorizzati al trattamento dei dati personali.

5.2. Invio della Segnalazione

La persona Segnalante trasmette la Segnalazione non appena venga a conoscenza dei fatti che intende denunciare.

Inoltrando la Segnalazione tramite la piattaforma è prevista la compilazione guidata di un questionario con domande, aperte e chiuse, che permetteranno al Gestore delle Segnalazioni di approfondire l'oggetto della stessa, al fine di ridurre a casi residuali la necessità di contatto diretto tra il Gestore e la persona Segnalante stessa. La piattaforma consente, altresì, di effettuare l'*upload* della documentazione che la persona Segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Gestore a supporto della propria segnalazione. In ogni caso, la piattaforma consente alla persona Segnalante di accedere al portale tutelando la riservatezza dei propri dati identificativi e prevede la possibilità di inviare anche una segnalazione anonima.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione – salvo che non si tratti di segnalazione anonima - 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 - ad utilizzare, fin da subito o in un momento successivo, l'identità dello stesso nelle attività di verifica e quindi rivelare l'identità dello stesso a soggetti diversi dal Gestore;
- le generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di Segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- l'indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità;

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti oggetto della Segnalazione;
- l'allegazione 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 offrano il maggior numero di elementi di fatto che consentano al Gestore di effettuare le dovute verifiche.

La piattaforma di segnalazione adottata, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate come previsto dall'art. 32 GDPR, residente sul *server* di un soggetto terzo, prevede una registrazione riservata e l'utilizzo della crittografia. 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 dalla Società Titolare del trattamento, anche in caso di sub-affidamenti.

La piattaforma utilizzata permette l'archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in modalità informatica e crittografata nonché in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. I dati e i documenti oggetto della Segnalazione sono conservati a norma di legge.

Al termine della procedura di segnalazione la piattaforma fornisce alla persona Segnalante un codice a sedici cifre che permetterà allo stesso di accedere al sistema e alla propria Segnalazione per:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- integrare la propria Segnalazione con ulteriori elementi fattuali o altra documentazione;
- richiedere un contatto diretto o incontro con il Gestore delle Segnalazioni avviando anche un eventuale scambio di richieste e informazioni.

La piattaforma consente al Gestore di continuare a dialogare in forma riservata con la persona Segnalante e di richiedere ulteriori elementi di dettaglio, qualora la Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata.

Nel caso in cui la persona Segnalante scelga di ricorrere al canale di segnalazione interno in forma orale, l'interessato dovrà comporre il numero telefonico indicato al paragrafo 4.14.1 manifestando la propria volontà di procedere all'inoltro di una segnalazione, cui seguirà la calendarizzazione - in un tempo ragionevole - dell'incontro, fisico o telefonico, con il Gestore della Segnalazione.

La persona Segnalante ha facoltà di esplicitare o meno il proprio nominativo e di indicare, o meno, un recapito alternativo al quale essere contattato, diverso dal numero di telefono da cui chiama. In particolare, al fine di procedere ad una Segnalazione anonima mediante utilizzo del canale orale interno è necessario effettuare la telefonata oscurando il numero da cui si chiama (l'oscuramento di un numero telefonico avviene antepponendo la sequenza #31# al numero da chiamare, se la telefonata viene effettuata da un cellulare; altrimenti, occorre digitare e anteporre la sequenza *67# nel caso in cui si effettui la telefonata da linea fissa).

La segnalazione riportata nell'incontro telefonico o fisico verrà documentata e inserita in piattaforma a cura del Gestore che riceve la Segnalazione. Contestualmente, verrà fornito alla persona Segnalante un codice a sedici cifre che permetterà allo stesso di accedere al sistema e alla propria Segnalazione in modo da poter verificare e confermare quanto riportato dal Gestore.

5.3. Istruttoria e accertamento della Segnalazione

a. Ricezione della segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni, ricevuta la Segnalazione, rilascia alla persona Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione utilizzando il medesimo canale della Segnalazione.

Laddove una Segnalazione sia presentata ad un terzo soggetto, con canali o in forme diverse da quelle previste dalla presente Procedura, questi entro sette giorni dalla ricezione è tenuto all'inoltro della stessa al Gestore delle Segnalazioni, notificando l'avvenuta trasmissione alla persona Segnalante. Il Gestore, ricevuta la Segnalazione, procede all'inserimento della stessa in piattaforma e procede alla cancellazione della stessa da qualsiasi supporto su cui l'abbia ricevuta, avendo cura che il mittente della Segnalazione faccia lo stesso.

b. Istruttoria

Il Gestore delle Segnalazioni avvia la fase preliminare e dà diligente seguito alla Segnalazione, svolgendo l'attività istruttoria di verifica della fondatezza con pieno accesso a qualsiasi informazione e documentazione 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 alla persona coinvolta, 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 la persona coinvolta, le altre persone menzionate nella Segnalazione).

Inoltre, nell'ambito dell'istruttoria il Gestore delle Segnalazioni deve:

- mantenere le interlocuzioni con la persona Segnalante e richiedere a questo eventuali integrazioni;
- sentire, se necessario, la persona coinvolta, anche su sua richiesta, oralmente o mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.
- concludere le verifiche tracciando le motivazioni nei casi di archiviazione della Segnalazione.

In ogni caso, le generalità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non verranno rivelate dal Gestore delle Segnalazioni senza il consenso della persona Segnalante al fine di proteggerlo da possibili ritorsioni o discriminazioni.

Inoltre, sempre con riferimento alla riservatezza dell'identità della persona Segnalante si deve tener conto che:

- a) nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona Segnalante è coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p.;
- b) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- c) nell'ambito del procedimento disciplinare:
 - 1. l'identità 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;
 - 2. qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona 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.

È, ad ogni modo, dato avviso alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nelle ipotesi di cui alla lett. c), n. 2, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità della persona Segnalante è indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona Segnalante ha la facoltà di chiedere aggiornamenti o riscontri sulla propria Segnalazione utilizzando i canali informativi di cui al precedente paragrafo 5.24.1. Il diniego a fornire informazioni deve essere motivato.

Le attività di cui sopra saranno condotte anche nei casi in cui la Segnalazione inviata sia anonima, a condizione che questa sia sufficientemente circostanziata e precisa da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria da parte del Gestore delle Segnalazioni. In caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata.

c. Chiusura della segnalazione

Entro il termine di novanta giorni dalla data di avviso del ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro novanta giorni dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore dovrà fornire un riscontro alla persona Segnalante.

All'esito poi dell'istruttoria, il Gestore redigerà una relazione da cui risultino:

- i dati della segnalazione (nome del Segnalante – se noto – e del/dei segnalato/i, luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova o documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni.

Inoltre, il Gestore delle Segnalazioni valuta l'adozione di uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi di prova;
- archiviazione della Segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori – conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente – nei confronti delle persone coinvolte 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 dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente e dalla presente Procedura – nei confronti delle persone Segnalanti che abbiano effettuato Segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

In particolare, il Gestore, nel rispetto della normativa in materia, comunica gli esiti degli accertamenti svolti sulle Segnalazioni ricevute, laddove necessarie, verso le funzioni competenti.

Infine, il Gestore delle Segnalazioni informa la persona Segnalante in merito al seguito che la Segnalazione da lui effettuata abbia avuto, di regola con il medesimo canale con cui la stessa era stata inoltrata.

d. Conservazione della documentazione

La Segnalazione e la relativa documentazione (verbali, documentazione raccolta etc.) saranno conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa nella piattaforma di gestione delle segnalazioni.

In ogni caso, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, la conservazione sarà eseguita per un massimo di cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. La piattaforma prevede l'automatica cancellazione delle segnalazioni inserite una volta decorso il tempo stabilito.

6. Formazione

Wannawin ritiene che una formazione regolare e con cadenza periodica in materia di presentazione e gestione delle segnalazioni sia essenziale per creare una cultura di trasparenza e integrità all'interno dell'organizzazione.

a. La formazione del personale che gestisce le segnalazioni

Wannawin cura che, a cadenza periodica, sia rivolta una specifica formazione, ai sensi dell'art. 4, co. 2, del d.lgs. n. 24/2023, ai soggetti addetti o coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, con l'obiettivo di fornire loro le competenze fondamentali e necessarie per implementare e gestire efficacemente i processi di *whistleblowing* nonché le conoscenze sulle principali tematiche oggetto delle segnalazioni.

A titolo esemplificativo, il personale dovrà essere formato su argomenti quali:

- i profili normativi in materia *whistleblowing* (sia la normativa europea che le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 24/2023), con particolare attenzione anche alla tematica della protezione dei dati personali, per assicurare la massima sicurezza e riservatezza delle informazioni;
- la normativa in materia di tutela dei dati personali;
- le procedure e le modalità operative, con focus specifici dedicati agli adempimenti che devono essere svolti dai gestori, compresa la gestione dei conflitti di interesse;
- i principi generali di comportamento (confidenzialità e riservatezza, etica ed integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione).

b. La formazione rivolta a tutto il personale interno ed esterno all'ente

A cadenza periodica viene poi organizzata formazione per tutto il personale Wannawin, in modo da fornire un quadro chiaro ed esaustivo sulla disciplina chiarendo, ad esempio, chi è il *whistleblower*, cosa può essere segnalato e con quali canali, quali sono le tutele che l'ordinamento garantisce alla persona Segnalante e quali segnalazioni, invece, non rientrano tra quelle tutelate dalla norma.

I progetti formativi non prescindono dalla messa a disposizione di tutti delle informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, ex art. 5, co. 1, lett. e), d.lgs. n. 24/2023.

7. Tutela e protezione della persona Segnalante

In tutte le fasi inerenti all'accertamento dei fatti segnalati, la Società assicura la tutela della persona Segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire o comportamenti discriminatori adottati in ragione della Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento, ecc.).

La tutela trova applicazione, per espressa previsione normativa, laddove:

- 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 la divulgazione pubblica sia stata effettuata nel rispetto delle modalità descritte nel paragrafo 4 della presente Procedura.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione. La tutela, oltre che alla persona Segnalante, è estesa al facilitatore, ai colleghi che hanno uno stabile legame affettivo, ai colleghi che hanno rapporto abituale e corrente con la persona Segnalante, agli enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nelle seguenti fasi del rapporto lavorativo:

- a) 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;

- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La protezione è estesa ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, segnalazione esterna o divulgazione pubblica, effettuata in forma anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata.

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 di casi di dolo o colpa grave. In tali casi, alla persona Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Ai sensi dell'art. 17, D. Lgs. n. 24/2023 costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Oltre a quelle espressamente indicate nel D. Lgs. n. 24/2023 possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; 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.

L'onere di dimostrare che tali condotte od atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti della persona Segnalante, correlabili alla Segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. L'ANAC a sua volta, può avvalersi dell'Ispettorato nazionale del lavoro e dell'Ispettorato della funzione pubblica, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alle valutazioni degli elementi acquisiti e delle sanzioni da irrogare.

Laddove, per errore, la Società sia destinataria di una comunicazione di ritorsione, è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Le persone che hanno subito ritorsioni hanno diritto ad essere reintegrate nel loro posto di lavoro.

8. Provvedimenti disciplinari e altre iniziative

Un sistema di *Whistleblowing* efficace deve prevedere determinate sanzioni nei confronti delle persone coinvolte in caso di accertamento delle violazioni o illeciti loro attribuiti, nonché nei confronti della persona Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei

confronti del Gestore delle Segnalazioni nel caso di mancato rispetto della presente Procedura, oltre che nei confronti di tutti coloro i quali, a vario titolo, dovessero violare gli obblighi di riservatezza e i divieti di ritorsione posti a tutela della persona Segnalante.

Pertanto, in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento, si prevedono sanzioni nei confronti di coloro che si rendano responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, c. 1 D. Lgs. n. 24/2023, attuando i seguenti comportamenti:

- 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. 24/2023;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della Segnalazione;
- commissione di ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla Segnalazione;
- violazione obbligo riservatezza;

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti della persona Segnalante in ambito disciplinare e lo tutela in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia».

La predetta tutela, come già indicato, trova un limite nei casi di:

- responsabilità penale accertata della persona Segnalante, anche con sentenza di primo grado, nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».
- responsabilità civile della persona Segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra.

Con riferimento agli ultimi due comportamenti indicati, infatti, qualora la persona coinvolta ritenga che la persona Segnalante abbia presentato la Segnalazione solo con la finalità di calunniarlo o diffamarlo, può presentare denuncia contro persone a lui non note.

Laddove l'Autorità Giudiziaria riterrà di dover procedere nei confronti della persona Segnalante, potrà richiedere alla Società di fornire l'identità della persona Segnalante. In questo caso, a seguito dei provvedimenti dell'Autorità, nei riguardi della persona Segnalante si procederà all'applicazione dei provvedimenti disciplinari ritenuti opportuni.

Non è, invece, punibile, neanche per responsabilità civile o amministrativa, la persona Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione.

9. Trattamento dei dati personali

Nell'ambito del presente processo è tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati personali, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte o citate nelle Segnalazioni.

In occasione dell'inserimento della Segnalazione nella piattaforma informatica per la gestione delle Segnalazioni, la persona Segnalante riceve l'informativa relativa alle modalità di trattamento dei propri dati personali. Nel caso di segnalazione orale, il Gestore, al momento della telefonata per la fissazione dell'appuntamento, indica al Segnalante che può trovare l'informativa sul trattamento dei dati personali sul sito <https://www.wannawin.it/>. In ogni caso, la stessa è pubblicata anche nella sezione del sito dedicata ai canali di segnalazione.

La Società garantisce che il trattamento dei dati personali avvenga in modo lecito e secondo correttezza e comunque in base alle specifiche regole previste dalla normativa vigente.

Inoltre, si specifica che i diritti degli interessati di cui agli artt. 15 e ss. GDPR correlati alla gestione di una segnalazione possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies rubricato "*Limitazione ai diritti dell'interessato*" del D L. n. 196/2003, c.d. Codice Privacy.