Procedura Whistleblowing



Descrizione di processo

ARAG SE ITALIA

Informazioni sul documento

Unità organizzativa responsabile:	Organismo di Vigilanza ex D.lgs.231/01

Versione

Data	**Motivo e ambito delle modifiche**
13/05/2026	Update secondo Le nuove Linee Guida ANAC 2025

Approvazione

Data	**Designazione funzionale**
22/07/2026	Approvazione proposta OdV
06/10/2026	Approvazione finale CE

Indice

Lista delle abbreviazioni: 5

1. Introduzione 6

1.1 Obiettivi 6

1.2 Ambito 6

1.3 Responsabilità 7

1.4 Interfacce e delimitazioni 7

1.5 Ciclo di aggiornamento 8

1.6 Procedure di segnalazione 8

2 Ambito di applicazione del Decreto 9

2.1 Oggetto della violazione 9

2.2 Materie escluse 10

2.3 Contenuti della segnalazione 10

2.4 Canali di segnalazione e soggetti legittimati 11

2.5 Soggetti legittimati alla segnalazione 11

2.6 Segnalazione all'ANAC 12

2.7 Divulgazione pubblica 12

3 Canali interni di segnalazione 13

3.1 L'applicativo "Sistema Whistleblower" 13

3.2 Posta ordinaria 14

3.3 Segnalazione telefonica 14

3.4 Incontro diretto 14

3.5 Segnalazioni ricevute da soggetti non competenti 15

4 Gestione della segnalazione interna 16

4.1 Funzione delegata alla gestione 16

4.2 Conflitto di interessi dell'intero collegio dell'OdV 16

4.3 Ricezione della segnalazione e avviso di ricevimento 16

4.4 Ammissibilità della segnalazione 17

4.5 Istruttoria e accertamento della segnalazione 18

5 Tutele garantite al segnalante e soggetti assimilati 20

5.1 Soggetti tutelati 20

5.2 Riservatezza dell'identità 20

5.3 Protezione dalle ritorsioni.....21
5.4 Rinunce e transazioni 22
6 Principi in materia di trattamento dei dati personali 23
7 Fattispecie sanzionabili.....25

Lista delle abbreviazioni:

ARAG SE Italia	ARAG SE Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia
ARAG DE	ARAG SE, con sede in Dusseldorf (D)
CE	Comitato Esecutivo
CEO	Direttore Generale di ARAG SE Italia
OdV	Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/01
Modello	Modello di organizzazione e gestione adottato da ARAG SE Italia ex D.Lgs. 231/01
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione
Decreto	D-lgs. 10 marzo 2023, n.24

1. Introduzione

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 è stata data attuazione in Italia alla direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea (c.d. whistleblowing) e sono state emanate inoltre disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il **contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli** - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il Decreto abroga la disciplina nazionale previgente e definisce il **regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite** poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le recenti **Linee Guida ANAC** del 26.11.2025 in materia di canali interni di segnalazione, che hanno fatto seguito alle Linee Guida del 17.12.2023 per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

Sulla base di questo quadro normativo, il presente documento descrive il processo realizzato dalla Società atto a incentivare le segnalazioni e a tutelare la riservatezza del segnalante ai fini di escludere ogni eventuale conseguenza o possibili ritorsioni. Dei suoi contenuti principali è stata data adeguata informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

1.1 Obiettivi

Lo scopo del presente documento è quello di **promuovere la cultura della legalità e della trasparenza al fine di incoraggiare segnalazioni di possibili comportamenti illeciti o irregolari e rimuovere i fattori che possono ostacolarle o disincentivarle**. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito è quello di fornire al segnalante (c.d. whistleblower) chiare indicazioni operative circa **oggetto**, **contenuti**, **destinatari** e **modalità di trasmissione** delle segnalazioni, nonché le **forme di tutela** previste dall'ordinamento e quelle predisposte da ARAG.

1.2 Ambito

La procedura di whistleblowing si applica a **tutte le segnalazioni di comportamenti illeciti o irregolari che possano pregiudicare l'integrità, l'etica o la trasparenza all'interno**

dell'organizzazione. Essa riguarda sia le **segnalazioni interne**, provenienti dai dipendenti dell'azienda, sia le **segnalazioni esterne**, provenienti da soggetti terzi che hanno rapporti giuridici con l'azienda, come fornitori, collaboratori o clienti.

L'ambito della procedura include, ma non si limita a, le seguenti situazioni:

- Violazioni delle leggi e dei regolamenti applicabili.
- Comportamenti fraudolenti o di corruzione.
- Abusi di potere o conflitti di interesse.
- Violazioni delle politiche aziendali e dei codici di condotta.
- Pratiche che mettono a rischio la salute e la sicurezza sul lavoro.
- Qualsiasi altra condotta che possa danneggiare l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

La procedura di whistleblowing mira a garantire che tutte le segnalazioni siano trattate con la massima riservatezza e serietà, proteggendo il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione. Inoltre, prevede l'adozione di misure correttive adeguate ad affrontare e risolvere le problematiche segnalate, nel rispetto delle normative vigenti e delle migliori pratiche internazionali.

1.3 Responsabilità

La responsabilità di proporre i contenuti della presente procedura è dell'**OdV**. La responsabilità per la sua adozione e adeguata diffusione presso gli stakeholder è della Società e in particolare del CE.

1.4 Interfacce e delimitazioni

Le interfacce e le delimitazioni del processo di whistleblowing sono fondamentali per garantire che le segnalazioni vengano gestite in modo efficace e corretto.

L'OdV gestisce il processo di ricezione, istruttoria e riscontro delle segnalazioni interne. Nell'ambito dell'istruttoria, possono essere coinvolte le funzioni di Compliance, Ufficio Legale e HR, con le modalità e i limiti descritti nella Sezione 4.4 della presente Procedura, garantendo in ogni caso l'oscuramento dei dati identificativi del segnalante.

La presente Procedura integra e attua le disposizioni contenute nel paragrafo 5.4 della Parte Generale del Mdello, che costituisce il documento di riferimento sovraordinato in caso di contrasto interpretativo. Ogni aggiornamento della presente Procedura è soggetto a preventiva verifica di coordinamento con il Modello.

Le Delimitazioni sono:

- Ambito delle Segnalazioni: Le segnalazioni devono riguardare violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Compagnia secondo le previsioni della normativa vigente.
- Protezione del Segnalante: La procedura garantisce la massima riservatezza e protegge il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.
- Azioni Correttive: Le misure correttive adottate devono essere efficaci e in linea con le normative vigenti e le migliori pratiche internazionali.
- Ambito Temporale: La procedura è valida dalla data di pubblicazione fino alla prossima revisione annuale.

Queste interfacce e delimitazioni assicurano che il processo di whistleblowing sia gestito in modo trasparente e responsabile, proteggendo sia l'integrità dell'azienda che i diritti dei segnalanti.

1.5 Ciclo di aggiornamento

La presente Procedura è soggetta a revisione annuale ovvero ogniqualvolta intervengano modifiche normative rilevanti (ivi incluse nuove Linee Guida ANAC, provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali o aggiornamenti del Mdello) o variazioni organizzative che incidano sui canali di segnalazione, sui soggetti gestori o sulle procedure di istruttoria. La revisione è coordinata dall'OdV ed è soggetta ad approvazione da parte del CE.

1.6 Procedure di segnalazione

Dal momento che le segnalazioni possono pervenire sia da dipendenti di ARAG (c.d. canale interno) sia da altri soggetti con cui la Società ha rapporti giuridici (c.d. canale esterno), il presente documento viene reso conoscibile a tutti mediante **pubblicazione nel sito web aziendale**.

2 Ambito di applicazione del Decreto

2.1 Oggetto della violazione

La disciplina introdotta con il Decreto si applica per ARAG alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Compagnia di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. In particolare, secondo quando precisato dalle LG ANAC le violazioni possono riguardare:

- **Violazioni delle disposizioni normative nazionali**

Con riguardo alla normativa nazionale, nel settore privato qual è l'ambito operativo di ARAG, le segnalazioni possono avere a oggetto **solo** i **reati di cui al d.lgs. 231/01** nonché **violazioni del Modello di organizzazione e gestione** adottato da ARAG.

- **Violazioni della normativa europea**

Si tratta in questo caso di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

2.2 Materie escluse

Sono escluse dall'ambito di applicazione del Decreto le segnalazioni:

- legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità della Compagnia). Tali violazioni potranno essere segnalate attraverso le procedure già previste in materia.
- in materia di **sicurezza e difesa nazionale**;
- relative a **violazioni già regolamentate** in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Resta poi ferma la normativa in materia di: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

2.3 Contenuti della segnalazione

Le segnalazioni sono definite come le **informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse** (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), **nonché su condotte volte ad occultarle** (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo**.

Al fine di consentire la verifica di ammissibilità e la corretta valutazione dei fatti esposti è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e che riportino almeno i seguenti elementi:

- i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti (fatta salva la possibilità di effettuare segnalazioni anonime come sotto meglio precisato);
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

- l'indicazione di **altri soggetti** potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- i **documenti da allegare** utili a fornire elementi in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

2.4 Canali di segnalazione e soggetti legittimati

È possibile effettuare segnalazioni nelle materie sopra evidenziate tramite tre diversi canali.

1. segnalazione attraverso il canale interno predisposto da ARAG;
2. segnalazione mediante il sito web dell'ANAC;
3. divulgazione pubblica.

Secondo quanto previsto dal Decreto, nel caso di ARAG (ovvero enti privati che hanno impiegato almeno 50 lavoratori ed hanno adottato il Modello ex d.lgs. 231/01):

- vanno effettuate **solo attraverso il canale interno** le segnalazioni riguardanti illeciti di cui ai reati presupposto elencati dal d.lgs. 231/01 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato;
- possono invece essere effettuate attraverso **canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia** le segnalazioni che hanno per oggetto violazioni del diritto UE.

2.5 Soggetti legittimati alla segnalazione

Come sopra visto, le segnalazioni devono riferirsi ad atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel "**contesto lavorativo**", da intendersi in senso ampio e **non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro dipendente con ARAG**. Le segnalazioni possono infatti essere effettuate anche da **coloro che hanno instaurato con la Compagnia un altro tipo di rapporto giuridico** (ad es. consulenti o collaboratori).

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e ARAG, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Alla luce di tali precisazioni, le segnalazioni possono quindi essere fatte da: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi, tirocinanti, azionisti e le persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo.

2.6 Segnalazione all'ANAC

È possibile effettuare anche (o solamente) una **segnalazione esterna** quando:

- il canale di segnalazione interna non è stato attivato o non è conforme alla normativa;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma essa non ha avuto esito;
- il segnalante ha "fondati motivi di ritenere" che all'eventuale segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa possa determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha "fondato motivo di ritenere" che la violazione da segnalare possa costituire un pericolo "imminente o palese" per il pubblico interesse.

La gestione delle segnalazioni esterne è affidata all'ANAC con le modalità che possono essere consultate sul relativo sito https://www.anticorruzione.it.

2.7 Divulgazione pubblica

Un'ulteriore modalità prevista per la segnalazione è la divulgazione pubblica, definita dal Decreto come "***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*". Il segnalante beneficia della protezione prevista dal Decreto se:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna (o direttamente una segnalazione esterna) e non è stato dato riscontro nei termini previsti
- ha "fondato motivo" di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo "imminente o palese" per il pubblico interesse ovvero di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito, giacché le prove possono essere occultate o distrutte
- vi è il "fondato timore" che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

3 Canali interni di segnalazione

In conformità alle previsioni del Decreto, ARAG ha previsto la possibilità di effettuare le segnalazioni con due diverse modalità:

- in **forma scritta**: attraverso l'applicativo "Sistema Whistleblower" o tramite posta ordinaria.
- in **forma orale**: attraverso linee telefoniche dirette con le funzioni delegate alla gestione della segnalazione oppure, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con le stesse.

La scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale viene rimessa alla libera decisione del segnalante.

3.1 L'applicativo "Sistema Whistleblower"

ARAG SE ha acquisito l'applicativo denominato "Sistema Whistleblower" che ha messo a disposizione di tutte le proprie branch. Si tratta di un applicativo che, in conformità alle previsioni del Decreto, garantisce:

- la **riservatezza** dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione;
- la possibilità di effettuare **segnalazioni anonime**;
- l'**archiviazione** al proprio interno delle segnalazioni e dei documenti inviati dal segnalante;
- adeguate **misure di sicurezza** per proteggere la documentazione da intrusioni esterne;
- l'**accesso limitato** in via esclusiva ai soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni.

Solo ARAG può avere accesso alle segnalazioni ricevute in territorio italiano, con esclusione di ogni altra branch.L'accesso alla piattaforma è disponibile tramite il link dedicato pubblicato nella sezione del sito web aziendale riservata alle segnalazioni whistleblowing, raggiungibile sia dal personale interno che da soggetti terzi (intermediari, fornitori, partner). La piattaforma garantisce, tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione. Concluso l'inserimento dei dati, il Sistema fornisce un **codice identificativo** univoco della segnalazione che viene inviato all'indirizzo mail fornito dal segnalante, con il quale lo stesso potrà accedere successivamente all'applicativo per verificare lo stato di gestione della propria segnalazione, oltre a dialogare direttamente con il gestore della segnalazione tramite chat dedicata.

Tutta la documentazione relativa alla segnalazione rimane all'interno dell'applicativo e pertanto nessun soggetto diverso dalla funzione competente può accedere a tali informazioni.

Nell’applicativo Sistema Whistleblower sono archiviate non solo le segnalazioni ricevute tramite lo stesso ma anche quelle ricevute attraverso i canali di seguito descritti in modo da garantire in tutti i casi lo stesso livello di sicurezza e riservatezza delle informazioni.

La piattaforma è presidiata da due membri dell'OdV, designati dall'OdV medesimo e comunicati, in forma riservata, alle sole strutture tecniche coinvolte nell'amministrazione del sistema. I nominativi dei membri OdV accreditati alla piattaforma sono conservati in documento riservato depositato presso il Presidente dell'OdV e non sono oggetto di pubblicazione nella presente Procedura, al fine di preservarne l'indipendenza operativa.

Il canale informatico 'Sistema Whistleblower' costituisce il canale primario e preferenziale per la trasmissione delle segnalazioni interne.

3.2 Posta ordinaria

La segnalazione in forma scritta cartacea costituisce un canale alternativo al canale informatico.

Il segnalante può inviare la segnalazione con il sistema della doppia busta chiusa, recando quella esterna la dicitura 'Riservata — Organismo di Vigilanza ARAG SE Italia' e quella interna le informazioni sulla segnalazione. La busta è indirizzata alla sede della Società.

Qualora il segnalante ritenga di dover segnalare la condotta di uno o più membri dell'OdV (inclusi i due membri accreditati alla piattaforma), la busta interna dovrà recare la dicitura 'Riservata — Al solo Presidente dell'OdV', con esclusione degli altri membri dall'esame del contenuto nella fase di prima ricezione.

3.3 Segnalazione telefonica

La segnalazione in forma orale può essere effettuata tramite linea telefonica dedicata. I recapiti telefonici attivi per le segnalazioni sono indicati nella sezione del sito aziendale dedicata al whistleblowing e aggiornati a cura della funzione Compliance in raccordo con l'OdV.

Le linee telefoniche **non sono registrate**; le segnalazioni ricevute per questa via sono documentate a cura del membro OdV ricevente mediante resoconto scritto dettagliato, che viene portato a conoscenza del segnalante per verifica e conferma. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto del resoconto mediante la propria sottoscrizione. Successivamente, la segnalazione è caricata nel Sistema Whistleblower, con le tutele di riservatezza ivi previste

3.4 Incontro diretto

Il segnalante può anche richiedere un incontro diretto con un membro dell’OdV. In tale caso l’incontro sarà fissato entro un termine ragionevole e comunque inferiore a 10 giorni.

L’incontro dovrà essere tenuto, secondo modalità da concordare con il segnalante, in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante. Previo consenso dello stesso, si procederà alla registrazione del colloquio o, in assenza di consenso, sarà redatto verbale che dovrà essere sottoscritto anche dal segnalante, oltre che dal ricevente la dichiarazione. Copia del verbale sarà consegnata al segnalante.

3.5 Segnalazioni ricevute da soggetti non competenti

Qualora una segnalazione concernente violazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023 sia presentata a un soggetto diverso dall'OdV (ad esempio, a un responsabile di funzione, all'HR o alla direzione aziendale), detto soggetto è tenuto a trasmettere la segnalazione all'OdV **entro sette giorni** dal ricevimento, dando contestuale comunicazione scritta al segnalante dell'avvenuta trasmissione,

Il soggetto ricevente non è autorizzato a trattenere copia della segnalazione né ad aprirne il contenuto qualora pervenuta in busta chiusa. La violazione di tale obbligo costituisce condotta rilevante ai fini del sistema sanzionatorio del Modello.

4 Gestione della segnalazione interna

4.1 Funzione delegata alla gestione

ARAG ha designato l'Organismo di Vigilanza come funzione delegata alla gestione delle segnalazioni, in quanto soggetto in possesso dei requisiti di autonomia e indipendenza previsti dal Decreto e garantiti dal Modello adottato.

L'OdV è infatti in grado di garantire:

- **Imparzialità nelle proprie valutazioni**: intesa come mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni e quindi capacità di assicurare una gestione equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **Indipendenza nelle proprie decisioni**: intesa come libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva della segnalazione.

In particolare, l'OdV opera in posizione di piena indipendenza rispetto all'organo dirigente e alle funzioni operative della Società, senza poter ricevere istruzioni da alcun soggetto societario in merito all'esito delle segnalazioni

Gestione dei conflitti di interessi: qualora uno o più membri dell'OdV siano coinvolti, direttamente o indirettamente, nei fatti oggetto di segnalazione, ovvero siano segnalati essi stessi, il membro in conflitto si astiene dalla partecipazione a qualsiasi attività relativa a quella segnalazione (ricezione, istruttoria, valutazione, deliberazione).

Conflitto di interessi del Presidente: qualora il Presidente dell'OdV sia il soggetto in conflitto o segnalato, le competenze di valutazione e decisione spettano collegialmente ai restanti membri dell'OdV.

4.2 Conflitto di interessi dell'intero collegio dell'OdV

Qualora l'intero organo collegiale sia in potenziale conflitto, la segnalazione è trasmessa direttamente al CE, che provvede alla nomina di un soggetto esterno indipendente incaricato della gestione della specifica segnalazione.

4.3 Ricezione della segnalazione e avviso di ricevimento

A prescindere dal canale utilizzato, l'OdV rilascia al segnalante **avviso di ricevimento entro sette giorni** dalla data di ricezione della segnalazione.

Per le segnalazioni trasmesse tramite il Sistema Whistleblower, la piattaforma genera automaticamente un avviso di ricezione contestuale all'invio.

Per le segnalazioni in forma cartacea o orale, l'avviso è trasmesso tramite il canale indicato dal segnalante, garantendo la riservatezza dell'identità.

L'avviso di ricevimento non equivale a valutazione di fondatezza o ammissibilità della segnalazione, né costituisce avvio del termine per il riscontro sul merito. **L'avviso di ricevimento e il riscontro sul merito sono atti distinti:** il primo attesta la presa in carico della segnalazione; il secondo, da fornirsi entro tre mesi dall'avviso di ricevimento, informa il segnalante del seguito dato o che si intende dare.

Le segnalazioni anonime, se risultano puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, saranno gestite dall'OdV come segnalazioni ordinarie e non come whistleblowing, considerata l'impossibilità di interagire con il segnalante. Le comunicazioni ricevute sono in ogni caso conservate e qualora il segnalante anonimo venga successivamente identificato, allo stesso sono garantite le tutele previste per il whistleblower.

4.4 Ammissibilità della segnalazione

L'OdV verifica, entro un termine congruo e comunque nel rispetto del termine di tre mesi per il riscontro, la sussistenza dei presupposti di ammissibilità della segnalazione, con riferimento:

i) alla legittimazione soggettiva del segnalante;
ii) alla riconducibilità delle condotte segnalate all'ambito oggettivo di applicazione del D.lgs. 24/2023 e/o del D.lgs. 231/2001;
iii) alla non ricorrenza delle materie espressamente escluse.

In assenza dei presupposti di legge, la segnalazione sarà trattata come ordinaria e gestita di conseguenza dall'OdV.

In presenza dei requisiti di legge, per essere **ammissibile** e venire gestita dall'OdV come whistleblowing, la segnalazione deve indicare chiaramente:

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

Diversamente, la segnalazione sarà dichiarata come **inammissibile** in caso di:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;

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

Interlocuzione obbligatoria prima dell'archiviazione per genericità: qualora la segnalazione risulti carente di elementi essenziali (eccessiva genericità, assenza di dettagli circostanziali), l'OdV, prima di procedere all'archiviazione, è richiede al segnalante le integrazioni ritenute necessarie, assegnando un termine ragionevole per la risposta. Solo ove il segnalante non fornisca le integrazioni richieste, o le integrazioni ricevute risultino comunque insufficienti, l'OdV procede all'archiviazione motivata, dandone comunicazione scritta al segnalante. In caso di ammissibilità, l'OdV nomina un 'delegato alla gestione' per la fase istruttoria, secondo le modalità previste nella Sezione 4.4.

4.5 Istruttoria e accertamento della segnalazione

L'istruttoria è condotta dal delegato alla gestione, in coordinamento con l'OdV in composizione collegiale. Il delegato può avvalersi, per attività tecniche e specialistiche (accertamenti contabili, informatici, legali), del supporto delle funzioni Compliance, Ufficio Legale o HR, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- i dati identificativi del segnalante e delle persone menzionate nella segnalazione sono oscurati prima di qualsiasi trasmissione a soggetti terzi rispetto all'OdV;
- il personale coinvolto nell'istruttoria è vincolato da obblighi di riservatezza rafforzata, formalizzati per iscritto.

Le verifiche sono realizzate con il fine di valutare la fondatezza dei fatti segnalati anche per formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati, nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il delegato alla gestione della segnalazione, in coordinamento con l'intero OdV, provvede a:

- acquisire gli elementi informativi necessari alla valutazione della segnalazione;
- analizzare tutta la documentazione e le informazioni ricevute;
- coinvolgere le strutture aziendali o eventualmente i soggetti esterni necessari per le verifiche che richiedano competenze tecniche e professionali specifiche (provvedendo in questo caso ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta);
- verificare l'esistenza di eventuali soggetti collegati rilevanti, al fine di garantire loro la riservatezza e le tutele previste per i soggetti assimilati al segnalante.

Una volta completata l’attività di accertamento, il delegato presenta all’OdV in sede collegiale (salva l’esclusione di eventuali membri in conflitto di interessi) la propria proposta che può essere:

- di archiviazione della segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- di fondatezza della segnalazione.

L'OdV ha competenza esclusiva sulla fase istruttoria e sulla formulazione delle conclusioni.

La decisione in merito all'adozione di provvedimenti disciplinari o sanzionatori nei confronti dei soggetti coinvolti spetta agli Organi Societari competenti (CE, Responsabile HR), ai quali l'OdV trasmette le proprie conclusioni.

Qualora la segnalazione risulti fondata e richieda l'adozione di provvedimenti, l'OdV trasmette al CEO (o, ove il CEO sia persona coinvolta, al CE nella sua interezza) un estratto delle conclusioni istruttorie in forma anonimizzata rispetto all'identità del segnalante e con oscuramento dei dati che consentirebbero di risalire indirettamente all'identità dello stesso. Il documento trasmesso indica i fatti accertati, le disposizioni normative o del Modello ritenute violate e i provvedimenti raccomandati, senza riprodurre il testo integrale della segnalazione.

Tutte le fasi dell’attività di accertamento sono tracciate e archiviate avendo cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Entro il termine di tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione, l’OdV fornisce al segnalante un **riscontro** definitivo se l’istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sullo stato della gestione, se non ultimata.

5 Tutele garantite al segnalante e soggetti assimilati

5.1 Soggetti tutelati

Uno dei principali cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina. La disciplina adottata da ARAG ha lo scopo preciso di garantire al segnalante:

- la **riservatezza della sua identità**;
- l'**esclusione di atti ritorsivi** nei suoi confronti;

Tali misure di protezione sono garantite da ARAG anche agli altri **soggetti che hanno un ruolo nella segnalazione o una particolare vicinanza o rapporto con il segnalante**. In particolare, sono garantiti:

- il **facilitatore**, ovvero la persona fisica che fornisce consulenza o sostegno al segnalante nel processo di segnalazione, operando all'interno del medesimo contesto lavorativo.
- Le persone del **medesimo contesto lavorativo** del segnalante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno **stabile legame affettivo** o di **parentela entro il quarto grado**; per stabile legame affettivo deve intendersi non solo la convivenza in senso stretto ma anche un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita.
- **colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente (inteso come un rapporto connotato da una certa continuità tale da determinare un rapporto di comunanza o amicizia).
- **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica **lavorano**.

5.2 Riservatezza dell'identità

Tutti i membri dell'OdV, in quanto funzione delegata alla gestione delle segnalazioni, hanno sottoscritto apposito incarico che prevede l'**obbligo di garantire la riservatezza di ogni informazione**, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower o dei soggetti assimilati.

Inoltre, la piattaforma “Sistema Whistleblowing” consente l’accesso in via esclusiva per la gestione delle segnalazioni a due membri dell’OdV appositamente dallo stesso designati, che hanno il compito di istruire le segnalazioni ricevute e riferire in merito all’OdV in seduta collegiale.

Nell’ambito dell’eventuale procedimento disciplinare attivato da ARAG contro il presunto autore della condotta segnalata, l’identità del segnalante non sarà rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l’identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l’addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest’ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, l’OdV provvede a dare preventivo avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà di ARAG di procedere con la denuncia all’Autorità Giudiziaria.

5.3 Protezione dalle ritorsioni

ARAG si impegna ad evitare qualunque forma di ritorsione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che determini (in via diretta o indiretta) un danno ingiusto al segnalante o ai soggetti assimilati.

Il segnalante beneficia delle misure di protezione previste dalla presente Procedura e dal D.lgs. 24/2023 qualora, **al momento della segnalazione**, avesse ragionevole convinzione che le informazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto. La protezione non è condizionata all'accertamento postumo della fondatezza della segnalazione né all'esito dell'istruttoria. I motivi che hanno indotto il segnalante a segnalare sono irrilevanti ai fini della protezione.

Divieto esteso di ostacolo alle segnalazioni: è fatto divieto a chiunque, all'interno della Società, di porre in essere qualsiasi condotta volta a ostacolare, ritardare, disincentivare o tentare di ostacolare la presentazione di una segnalazione, ovvero di adottare misure ritorsive nei confronti del segnalante, del facilitatore, o di qualsiasi altro soggetto tutelato ai sensi della Sezione 5.1. Le fattispecie di ritorsione rilevanti comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tutte quelle elencate all'art. 17, comma 4, D.lgs. 24/2023.

Decadenza della protezione: le tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione, o la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave,

Qualora il soggetto interessato ritenga di aver ingiustamente ricevuto una forma di ritorsione, può segnalarlo all'ANAC (https://www.anticorruzione.it) per i provvedimenti conseguenti o presentare domanda alla competente Autorità Giudiziaria.

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

5.4 Rinunce e transazioni

Il segnalante e i soggetti assimilati hanno la possibilità di rinunciare in tutto o in parte ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, esclusivamente dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale.

6 Principi in materia di trattamento dei dati personali

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni comportano il trattamento dei dati personali identificativi, particolari e giudiziari che possono essere contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati.

Le informazioni relative al titolare, alle modalità di trattamento dei dati, alla base giuridica ed a tutte le altre indicazioni richieste dagli articoli 13 e 14 del GDPR, sono riportate nell'apposita informativa riservata ai segnalanti presente sul sito web di ARAG oltre che in apposita sezione dell'applicativo "Sistema Whistleblowing".

I dati vengono trattati sulla base dell'interesse legittimo della Società a garantire che le violazioni di legge o delle norme aziendali di comportamento siano adeguatamente affrontate e tempestive per proteggere ARAG i così come i dipendenti, gli stakeholder e il pubblico in generale dagli effetti di una condotta illegale o impropria.

Quanto ai diritti garantiti agli interessati dal GDPR, si segnala che possono essere limitati quando dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

I membri dell'OdV hanno ricevuto da ARAG apposito incarico come soggetti espressamente autorizzati al trattamento dei dati personali relativi alla gestione delle segnalazioni, con espresso vincolo alla riservatezza in merito alle informazioni trattate (vd. sopra).

Quanto, infine, al limite di conservazione dei dati, la segnalazione e la relativa documentazione sono conservate **nel solo "Sistema Whistleblower"** per il tempo necessario alla sua trattazione e cancellate **dopo 3 anni dalla chiusura della segnalazione**. Tale termine è conforme al termine massimo di 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura, previsto dalla normativa vigente (art. 14 del D.Lgs. n.24/2023). In caso di avvio di procedimento giudiziario, disciplinare o amministrativo in ragione della segnalazione, il termine di conservazione è prorogato fino alla definitiva conclusione del procedimento. I dati personali che non siano utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente,

Le segnalazioni ricevute tramite canale cartaceo o telefonico sono caricate nel Sistema Whistleblower a cura del membro OdV ricevente, nel rispetto delle tutele di riservatezza della piattaforma. I supporti cartacei originali (buste, fogli) e gli eventuali appunti manoscritti sono distrutti in modo sicuro immediatamente dopo il caricamento a sistema, previa verifica dell'integrità del dato informatico inserito. La distruzione è attestata con annotazione riservata nel registro delle segnalazioni tenuto dall'OdV.

I documenti ed i dati possono essere scaricati e stampati dalla piattaforma solo in casi eccezionali, come ad esempio in caso di richiesta da parte dell'Autorità o dei componenti dell'OdV che non hanno accesso al sistema e **previa consultazione con il Presidente dell'OdV**.

I dati vengono cancellati in modo manuale in caso di questioni che esulano dallo scopo del processo, dati inutili o raccolti incidentalmente o ancora segnalazioni errate.

Si precisa inoltre che è stato impostato un **cookie funzionale** nel momento del censimento nell'applicativo della segnalazione che combina messaggio con segnalante; l'accesso a queste informazioni sul cookie **viene automaticamente cancellato dopo 6 ore.**

7 Fattispecie sanzionabili

In attuazione dell'art. 21, comma 2, D.lgs. 24/2023 e del sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), D.lgs. 231/2001, le seguenti condotte costituiscono illeciti disciplinari rilevanti ai fini del Modello e del presente sistema whistleblowing, sanzionabili secondo le previsioni del Codice disciplinare della Società:

Fattispecie	Riferimento normativo	Soggetti attivi
Adozione di atti o comportamenti ritorsivi nei confronti del segnalante, del facilitatore o di altri soggetti tutelati	Art. 17, D.lgs. 24/2023; Art. 6, co. 2-bis, D.lgs. 231/2001	Tutti i destinatari del MOG 231
Ostacolo, anche solo tentato, alla presentazione di una segnalazione	Art. 21, co. 1, lett. a), D.lgs. 24/2023; Par. 5.4 MOG 231	Tutti i destinatari del MOG 231
Mancata trasmissione all'OdV della segnalazione ricevuta da soggetti non competenti (violazione del termine di 7 giorni)	Art. 4, co. 6, D.lgs. 24/2023; Sez. 3.5 Procedura	Chiunque riceva una segnalazione non competente
Violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante o sul contenuto della segnalazione	Art. 12, D.lgs. 24/2023; Par. 5.2 Procedura	Tutti i soggetti coinvolti nel processo
Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni manifestamente infondate	Art. 16, co. 3, D.lgs. 24/2023; Art. 6, co. 2-bis, lett. d), D.lgs. 231/2001	Chiunque effettui una segnalazione
Partecipazione all'istruttoria da parte di un membro OdV in conflitto di interessi, in violazione della procedura di astensione	Sez. 4.1 Procedura; Par. 5.4 MOG 231	Membri dell'OdV
Accesso non autorizzato al Sistema Whistleblower o al suo contenuto	Art. 4, co. 1, D.lgs. 24/2023; Sez. 3.1 Procedura	Tutti i destinatari del MOG 231

Le sanzioni applicabili alle condotte sopra descritte sono quelle previste dal sistema disciplinare del Modello, graduate in proporzione alla gravità della condotta, alla posizione del responsabile e alle conseguenze prodotte, ferma la segnalazione all'ANAC nei casi previsti dall'art. 21, D.lgs. 24/2023.