

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PIANETA SICUREZZA S.R.L.

PROCEDURA DI CONTROLLO INTERNO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Segnalazione di sospetti — Whistleblowing N. 15

Approvazione A.U.	Data	Revisione	Firma
Alessio Pezzi	2026	Rev. 3 — 2026	

Stato delle revisioni:

- Rev. 01 — 13/11/2023: Primo aggiornamento normativo (D.Lgs. 24/2023).
- Rev. 02 — Giugno 2025: Nomina nuovo Gestore delle Segnalazioni (Avv. Annalisa Cancro).
- Rev. 03 — Marzo 2026: Recepimento Linee Guida ANAC n. 1/2025 (Delibera n. 478 del 26.11.2025, pubblicata in GU n. 300 del 29.12.2025) e Delibera ANAC n. 479 del 26.11.2025 (modifica Linee Guida su canali esterni). Aggiornamento su: piattaforma di segnalazione, Gestore sostituto, figura del facilitatore, formazione, sistema disciplinare, regime sanzionatorio, ruolo dell'OdV.

0. Premessa e riferimenti normativi

Con il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023, il processo di whistleblowing ha subito consistenti modifiche che hanno interessato principalmente l'oggetto delle violazioni segnalabili, la platea dei soggetti legittimati alla segnalazione, l'attivazione e la gestione dei canali interni, il coinvolgimento dell'ANAC e l'estensione delle misure di protezione.

La presente procedura è aggiornata alla Rev. 03 per recepire le indicazioni delle Linee Guida ANAC n. 1/2025, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 e pubblicate il 12 dicembre 2025, nonché le modifiche alle Linee Guida sul canale esterno introdotte con Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025. Le Linee Guida n. 1/2025 non hanno efficacia vincolante ma costituiscono il riferimento interpretativo autorevole per la corretta applicazione del D.Lgs. 24/2023 da parte degli enti privati, comprese le società dotate di Modello 231.

Documenti di riferimento:

D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (cd. «Decreto Whistleblowing»).

Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

ANAC, Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 — Linee Guida n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione.

ANAC, Delibera n. 479 del 26 novembre 2025 — Modifica e integrazione delle Linee Guida n. 311/2023 sui canali esterni.

CNDCEC, Informativa n. 169 del 24 novembre 2025 — Linee Guida sull'Organismo di Vigilanza.

Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR); D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.; Parere del Garante Privacy del 9 ottobre 2025 sugli schemi di Linee Guida ANAC.

D.Lgs. 231/2001, art. 6, comma 2-bis (requisiti di idoneità del Modello 231).

Codice Etico e Modello 231 di Pianeta Sicurezza S.r.l.

1. Scopo

La presente procedura descrive e disciplina il sistema di segnalazioni whistleblowing implementato da Pianeta Sicurezza S.r.l., fornendo indicazioni operative ai segnalanti e delineando il processo di gestione. In particolare, il documento:

- Definisce l'ambito di applicazione e i soggetti legittimati alla segnalazione.
- Circoscrive il perimetro delle condotte segnalabili (violazioni).
- Identifica il canale interno di segnalazione, il Gestore e il Gestore sostituto.
- Descrive la figura del facilitatore.
- Definisce il processo di gestione delle segnalazioni, i termini procedurali e i flussi verso l'OdV.
- Enuncia le tutele per il segnalante, il segnalato e i soggetti coinvolti, il sistema disciplinare e il regime sanzionatorio applicabile dall'ANAC.
- Fornisce informazioni sui canali esterni ANAC e sulla divulgazione pubblica.

Un sistema di segnalazione effettivo — concretamente accessibile, affidabile e percepito come tale — è condizione di idoneità del Modello 231 ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001. Un Modello privo di canale whistleblowing conforme è da considerarsi non idoneo all'esonero da responsabilità dell'ente.

2. Ambito di applicazione

La procedura si applica ai Soggetti Segnalanti e ai Soggetti Segnalati, nonché alle figure coinvolte nella gestione della segnalazione, come identificate nella presente procedura.

3. Definizioni

- **PERSONA SEGNALANTE** (segnalante): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica attraverso uno dei canali previsti dalla presente procedura.
- **PERSONA SEGNALATA** (segnalato): la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come soggetto al quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.
- **SEGNALAZIONE**: qualsiasi comunicazione scritta od orale con cui il segnalante porta a conoscenza informazioni su violazioni, reali o potenziali, acquisite

nell'ambito del proprio contesto lavorativo, mediante uno dei canali previsti dalla presente procedura.

- **VIOLAZIONE:** comportamento, atto od omissione che lede o può ledere l'integrità della Società, dell'ordinamento dell'Unione europea o dell'interesse pubblico, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Perimetro dettagliato alla sezione 5.
- **CONTESTO LAVORATIVO:** l'attività lavorativa o professionale, presente, passata, in corso o potenziale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto, nell'ambito della quale il segnalante acquisisce le informazioni sulle violazioni.
- **GESTORE DELLE SEGNALAZIONI:** l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, nella persona dell'Avv. Annalisa Cancro, designato ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 per ricevere e gestire il canale interno. Nello svolgimento delle funzioni di Gestore, l'OdV agisce in un ruolo operativo distinto dalla propria funzione di alta vigilanza sul Modello 231; le attività svolte in qualità di Gestore sono rendicontate separatamente. Identificato alla sezione 7.
- **GESTORE SOSTITUTO:** il Revisore Unico della Società, designato a subentrare al Gestore in caso di conflitto di interesse, assenza superiore a sette giorni lavorativi o altro impedimento oggettivo. Il Revisore Unico è previamente informato, formato e autorizzato al trattamento dei dati personali connessi alle segnalazioni. Novità introdotta dalle Linee Guida ANAC n. 1/2025. Disciplina dettagliata alla sezione 7.
- **FACILITATORE:** persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo, la cui identità è tutelata con le stesse garanzie previste per il segnalante, a condizione che l'assistenza prestata sia lecita. Il facilitatore beneficia delle stesse tutele del segnalante ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 24/2023.
- **PERSONE COINVOLTE:** soggetti menzionati nella segnalazione diversi dal segnalato, che risultino implicati nella violazione o comunque interessati dalla gestione della segnalazione.
- **ENTI DEL TERZO SETTORE DI SOSTEGNO:** enti iscritti in apposito elenco tenuto da ANAC che forniscono ai segnalanti misure di sostegno — informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito — sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sull'accesso al patrocinio a spese dello Stato. Elenco consultabile su www.anticorruzione.it.

4. Soggetti legittimati alla segnalazione

Sono legittimati a effettuare segnalazioni whistleblowing i seguenti soggetti che abbiano acquisito le informazioni nell'ambito del contesto lavorativo:

- Lavoratori dipendenti con qualsiasi tipologia contrattuale (tempo indeterminato, determinato, part-time, intermittente, apprendistato, lavoro accessorio, somministrazione, prestatori occasionali ex art. 54-bis D.L. 50/2017).
- Lavoratori autonomi ex art. 2222 c.c. e lavoratori autonomi di cui alla L. 81/2017 Capo I (esclusi gli imprenditori anche piccoli).
- Collaboratori coordinati e continuativi ex art. 409, n. 3, c.p.c.
- Stagisti, volontari e tirocinanti presso la Società.
- Soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) della Società; soci.

- Lavoratori e collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore della Società; liberi professionisti e consulenti che prestino la propria attività presso la Società.

La legittimazione si estende anche a:

- Soggetti il cui rapporto con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in fase precontrattuale.
- Soggetti durante il periodo di prova.
- Soggetti dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

5. Oggetto della segnalazione — Le violazioni segnalabili

5.1 PERIMETRO DELLE VIOLAZIONI

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledano l'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, relativi a:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231 di Pianeta Sicurezza.
- Reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, abuso d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, peculato, malversazione, turbata libertà degli incanti).
- Reati contro gli interessi finanziari dell'Unione europea (frode in sovvenzioni/finanziamenti/contributi, frode in appalti con fondi UE, corruzione e appropriazione indebita lesive degli interessi finanziari UE).
- Violazioni riguardanti il mercato interno dell'UE in materia di: sicurezza dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, sanità pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Atti od omissioni che ledono l'integrità della Società: violazioni del Codice Etico con danno significativo, gravi violazioni delle procedure aziendali, conflitti di interesse non dichiarati, uso improprio delle risorse aziendali, violazioni delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Rientrano nella segnalazione anche le violazioni già commesse, non ancora compiute ma ragionevolmente prevedibili sulla base di fondati sospetti, e le condotte finalizzate ad occultarle.

SONO ESCLUSE dal perimetro:

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.
- Segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale.
- Segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive UE che prevedono apposite procedure settoriali (servizi finanziari, antiriciclaggio, sicurezza nei trasporti, ambiente — Parte II Allegato al Decreto).

5.2 CONTENUTO MINIMO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e contenere almeno:

- Descrizione chiara della violazione con indicazione delle circostanze di tempo e luogo.
- Elementi identificativi del/dei presunto/i autore/i della violazione (funzione/ruolo aziendale).

Il segnalante può aggiungere: proprie generalità; documentazione a supporto della fondatezza; ogni altra informazione utile alle indagini. La segnalazione non deve contenere toni ingiuriosi o offese personali.

6. Il canale di segnalazione interno — Modalità operative

Le Linee Guida ANAC n. 1/2025 chiariscono che la persona segnalante deve poter scegliere tra modalità scritta e modalità orale, configurate come alternative. Precisano altresì che l'e-mail ordinaria e la PEC non sono canali idonei per le segnalazioni whistleblowing, in quanto non garantiscono adeguati standard di riservatezza e protezione dell'identità del segnalante.

CANALE SCRITTO — Posta cartacea riservata

Pianeta Sicurezza, tenuto conto delle proprie dimensioni e dell'assenza attuale di una piattaforma digitale dedicata, mantiene come canale di segnalazione scritto la posta cartacea, che garantisce riservatezza adeguata. La segnalazione deve essere effettuata come segue:

- La segnalazione è inserita in due buste chiuse: nella prima busta, i dati identificativi del segnalante unitamente a copia di un documento d'identità; nella seconda busta, l'oggetto della segnalazione.
- Entrambe le buste sono inserite in una terza busta riportante esternamente la dicitura: «Riservata al Gestore della Segnalazione Whistleblowing — Pianeta Sicurezza S.r.l.».
- La busta è spedita tramite raccomandata A/R o consegnata a mano a: Avv. Annalisa Cancro — Gestore Segnalazioni Whistleblowing — Corso Mazzini n. 16, 47121 Forlì (FC).

CANALE ORALE — Linea telefonica dedicata

La segnalazione può essere effettuata in forma orale tramite linea telefonica dedicata: 348/5654797 (Avv. Annalisa Cancro).

La segnalazione, previo consenso del segnalante, è documentata mediante resoconto dettagliato del contenuto a cura del Gestore; il segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto mediante la propria sottoscrizione, di cui gli viene fornita copia.

CANALE ORALE — Incontro diretto

La segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di incontro diretto con il Gestore, veicolata tramite uno dei canali interni istituiti. L'incontro è organizzato entro un termine ragionevole. Previo consenso del segnalante, la segnalazione è documentata a cura del

Gestore mediante registrazione su dispositivo idoneo o verbale firmato dal segnalante, di cui gli viene fornita copia.

7. Il Gestore delle segnalazioni — Requisiti, nomina e sostituto

7.1 REQUISITI DEL GESTORE (Linee Guida ANAC n. 1/2025)

Il Gestore deve essere dotato di effettiva autonomia, intesa come imparzialità e indipendenza rispetto alle strutture e ai soggetti potenzialmente coinvolti nelle segnalazioni. Opera senza interferenze da parte dell'organo di indirizzo, al quale non possono essere attribuiti poteri di intervento sulle singole istruttorie. Il Gestore deve aver ricevuto adeguata formazione specifica in materia di whistleblowing e di protezione dei dati personali.

7.2 NOMINA DEL GESTORE

Pianeta Sicurezza S.r.l. ha identificato quale Gestore delle Segnalazioni, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, nella persona dell'Avv. Annalisa Cancro — Corso Mazzini n. 16, 47121 Forlì (FC) — Tel. 348/5654797.

Nello svolgimento delle funzioni di Gestore, l'OdV agisce in un ruolo operativo distinto e separato dalla propria funzione di alta vigilanza sul Modello 231, secondo quanto chiarito dalle Linee Guida CNDCEC (Informativa n. 169 del 24 novembre 2025) e dalle Linee Guida ANAC n. 1/2025. Le attività svolte in qualità di Gestore sono rendicontate separatamente rispetto all'attività di vigilanza. In particolare: nella funzione di Gestore l'OdV gestisce operativamente le singole segnalazioni, istruisce l'istruttoria e redige il rapporto finale; nella funzione di alta vigilanza 231 l'OdV verifica l'adeguatezza del sistema nel suo complesso e riceve la reportistica aggregata — ruoli che non si sovrappongono né si confondono.

Il Gestore è espressamente autorizzato a trattare i dati personali ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy. Le autorizzazioni al trattamento dei dati personali sono rilasciate a tutte le persone eventualmente coinvolte nella gestione della segnalazione, con tracciatura della formazione ricevuta.

7.3 GESTORE SOSTITUTO — Novità Linee Guida ANAC n. 1/2025

Le Linee Guida ANAC n. 1/2025 richiedono la designazione di un Gestore sostituto che subentri in caso di:

- Conflitto di interesse del Gestore titolare rispetto alla segnalazione ricevuta (es. la segnalazione riguarda soggetti con i quali il Gestore ha rapporti professionali o personali, o la segnalazione riguarda l'OdV stesso).
- Assenza del Gestore titolare superiore a sette giorni lavorativi per qualsiasi causa.
- Qualsiasi altro impedimento oggettivo del Gestore titolare.

Pianeta Sicurezza S.r.l. designa quale Gestore Sostituto il Revisore Unico della Società. Il Revisore Unico è previamente informato dei compiti connessi al ruolo, ha ricevuto formazione specifica in materia di whistleblowing e protezione dei dati personali ed è formalmente autorizzato al trattamento dei dati personali connessi alle segnalazioni. L'attivazione del Gestore Sostituto è annotata nel Registro delle Segnalazioni ed è limitata alla singola segnalazione o al periodo di impedimento del Gestore titolare.

In caso di conflitto di interesse anche del Gestore Sostituto (es. la segnalazione riguarda il Revisore Unico), la gestione della segnalazione è rimessa all'Amministratore Unico con comunicazione immediata e contestuale al Revisore Unico per le misure di propria competenza; se la segnalazione riguarda l'Amministratore Unico, il Gestore Sostituto ne dà comunicazione immediata al Revisore Unico che adotta le misure di propria competenza.

7.4 SEPARAZIONE DEI RUOLI: GESTORE OPERATIVO E ALTA VIGILANZA 231

Poiché l'OdV ricopre sia il ruolo di Gestore delle segnalazioni sia la funzione di alta vigilanza sul Modello 231, le Linee Guida ANAC n. 1/2025 e le Linee Guida CNDCEC richiedono una separazione operativa rigorosa tra le due funzioni:

Nella veste di GESTORE: l'OdV riceve le segnalazioni, le classifica, conduce l'istruttoria, redige il rapporto finale e lo trasmette alle funzioni aziendali competenti. Opera con piena autonomia sulle singole segnalazioni senza interferenze da parte dell'organo di indirizzo. Le attività svolte in questa veste sono documentate e rendicontate separatamente.

Nella veste di ORGANO DI ALTA VIGILANZA 231: l'OdV verifica l'adeguatezza del sistema whistleblowing nel suo complesso, riceve la reportistica aggregata e anonimizzata sulle segnalazioni del periodo e utilizza queste informazioni per calibrare la propria attività di vigilanza sul Modello 231 — senza accedere al merito delle singole segnalazioni in questa veste.

La separazione è garantita attraverso la rendicontazione distinta delle due attività e, nei casi in cui la segnalazione riguardi l'OdV stesso o ne comprometta l'imparzialità, attraverso l'attivazione del Gestore Sostituto (Revisore Unico) per l'intera gestione operativa della segnalazione.

I flussi informativi ordinari verso l'OdV nell'ambito della sua funzione di vigilanza 231 — distinti dal canale whistleblowing — sono disciplinati dalla Proc. 16 (Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza), che regola anche i flussi dall'OdV verso l'A.U. e il Revisore Unico.

8. Processo di gestione delle segnalazioni

8.1 RICEZIONE E REGISTRAZIONE

- Il Gestore invia al segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione. L'avviso non costituisce conferma dell'ammissibilità della segnalazione.
- Qualora la segnalazione sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore, questi la trasmette al Gestore entro 7 (sette) giorni dal ricevimento, dando contestuale notizia scritta al segnalante.
- A ogni segnalazione è attribuito un numero identificativo progressivo. Il Gestore alimenta il Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico riservato) contenente almeno: id/protocollo; data di ricezione; canale di ricezione; classificazione; data avvio indagine; conclusione.
- Il Registro è archiviato su base annuale e conservato per un periodo massimo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguente.

8.2 VALUTAZIONE PRELIMINARE E CLASSIFICAZIONE

Il Gestore provvede tempestivamente alla presa in carico e all'analisi preliminare. Può richiedere ulteriori informazioni al segnalante. La segnalazione è classificata in una delle seguenti categorie:

(a) **NON RILEVANTE**: non riconducibile al perimetro delle violazioni ammissibili o proveniente da soggetto non legittimato. Il Gestore può trasmettere la segnalazione alle funzioni aziendali competenti se la ritiene comunque significativa ai fini organizzativi.

(b) **NON TRATTABILE**: a conclusione dell'esame preliminare non è stato possibile raccogliere informazioni sufficienti per procedere con ulteriori indagini.

(c) **RILEVANTE E TRATTABILE**: sufficientemente circostanziata e rientrante nel perimetro della procedura; il Gestore avvia la fase di verifica e indagine.

8.3 VERIFICHE E INDAGINI INTERNE

- Il Gestore raccoglie ulteriori informazioni, verifica la fondatezza dei fatti e può richiedere integrazioni al segnalante o coinvolgerlo nell'istruttoria.
- Il soggetto segnalato può essere sentito (o su sua richiesta viene sentito) nel processo di gestione, anche attraverso osservazioni scritte e documenti.
- Il Gestore può avvalersi di funzioni aziendali qualificate e/o consulenti esterni, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante. I soggetti coinvolti redigono un report delle attività svolte trasmesso al Gestore.

8.4 RISCONTRO FINALE AL SEGNALENTE

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento — o, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione — il Gestore fornisce al segnalante riscontro sul seguito dato o che si intende dare alla segnalazione.

8.5 ESCALATION — Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali

Poiché il Gestore coincide con l'OdV, le regole di escalation seguono la logica della separazione tra Gestore operativo e alta vigilanza 231:

- Segnalazione riguardante soggetti preposti a decidere le misure disciplinari o altri soggetti apicali diversi dall'A.U.: il Gestore coinvolge immediatamente l'Amministratore Unico per definire il processo di indagine, garantendo la riservatezza del segnalante.
- Segnalazione riguardante l'Amministratore Unico: il Gestore (OdV/Avv. Cancro) dà comunicazione immediata al Revisore Unico — Gestore Sostituto — che subentra nella gestione operativa dell'istruttoria.
- Segnalazione riguardante l'OdV/Gestore stesso (conflitto di interesse del Gestore): subentra immediatamente il Gestore Sostituto (Revisore Unico), che gestisce l'intera istruttoria in autonomia e ne dà comunicazione all'Amministratore Unico.
- Segnalazione riguardante il Revisore Unico (Gestore Sostituto): il Gestore (OdV) gestisce la segnalazione in proprio e dà comunicazione immediata all'Amministratore Unico.
- Segnalazione riguardante contemporaneamente l'OdV e il Revisore Unico: la gestione della segnalazione è rimessa all'Amministratore Unico, che adotta le misure di propria competenza anche ai fini organizzativi e disciplinari.

8.6 CONCLUSIONE DEL PROCESSO

Per le segnalazioni rilevanti e trattabili, il Gestore redige un rapporto scritto contenente: elementi descrittivi della violazione; verifiche svolte ed esiti; valutazione di sintesi con indicazione delle fattispecie accertate; esito e conclusione; azioni da intraprendere. Il rapporto è trasmesso all'Amministratore Unico e — nella funzione di alta vigilanza 231, distinta da quella di Gestore — all'OdV in forma aggregata. Qualora la segnalazione risulti fondata, o infondata ma effettuata con dolo o colpa grave, il rapporto è trasmesso alla funzione aziendale competente per le valutazioni disciplinari.

8.7 REPORTING PERIODICO

Il Gestore predispose una reportistica periodica almeno annuale — con dati aggregati e anonimizzati su numero, tipologia ed esiti delle segnalazioni ricevute e misure adottate — trasmessa a:

- Amministratore Unico: per le valutazioni di competenza e gli eventuali aggiornamenti organizzativi.
- Revisore Unico: per il coordinamento con l'attività di revisione nelle aree di intersezione.

L' OdV nella funzione di alta vigilanza 231 utilizza detto report nell'ambito della propria attività di vigilanza sul Modello 231.

8.8 CONSERVAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre 5 (cinque) anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguente, nel rispetto dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione ex art. 5(1)(e) GDPR.

9. Tutele per il segnalante e i soggetti coinvolti

9.1 RISERVATEZZA

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, del contenuto della segnalazione e della documentazione trasmessa. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione.

Limiti della riservatezza nei procedimenti:

- Nel procedimento penale: coperta dal segreto nei modi e nei limiti dell'art. 329 c.p.p.
- Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti: non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nel procedimento disciplinare: non può essere rivelata se la contestazione è fondata su accertamenti distinti rispetto alla segnalazione. Se la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla segnalazione, questa è utilizzabile solo con il consenso espresso del segnalante, previo avviso scritto delle ragioni della rivelazione.

9.2 DIVIETO DI RITORSIONE

I segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione —

anche solo tentato o minacciato — che provochi o possa provocare un danno ingiusto al segnalante. A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione (in presenza di legittima aspettativa).
- Mutamento di funzioni, cambio di luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro.
- Sospensione o restrizione della formazione.
- Note di merito negative o referenze negative.
- Misure disciplinari o sanzioni, anche pecuniarie; coercizione, intimidazione, molestie, ostracismo.
- Mancata conversione o mancato rinnovo di contratto a termine (in presenza di legittima aspettativa).
- Danni alla reputazione, anche sui social media; pregiudizi economici o finanziari.
- Inserimento in liste improprie; annullamento di licenza o permesso; conclusione anticipata di contratto di fornitura.
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I segnalanti che ritengano di subire ritorsioni ne danno comunicazione al Gestore. Il segnalante può comunicare le ritorsioni subite all'ANAC, che informerà l'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Le stesse tutele di cui al presente paragrafo si applicano al facilitatore, alle persone che assistono il segnalante e ai colleghi o familiari del segnalante che operino nel medesimo contesto lavorativo, ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 24/2023.

9.3 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte da segreto (diverso da quelli su informazioni classificate, segreto medico e forense, deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, o che offendano la reputazione della persona coinvolta, qualora vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione fosse necessaria per svelare la violazione. In tali ipotesi è esclusa ogni responsabilità civile o amministrativa. La responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per comportamenti non collegati alla segnalazione o non strettamente necessari a rivelare la violazione.

9.4 MISURE DI SOSTEGNO — ENTI DEL TERZO SETTORE

È istituito presso ANAC l'elenco degli Enti del Terzo Settore che forniscono misure di sostegno ai segnalanti: informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sull'accesso al patrocinio a spese dello Stato. L'elenco è consultabile sul sito istituzionale ANAC (www.anticorruzione.it).

10. La figura del facilitatore

Il facilitatore è la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operando nel medesimo contesto lavorativo. Il ruolo del facilitatore è distinto da quello del

consulente legale (difensore) e da quello del Gestore. Le caratteristiche essenziali del facilitatore:

- È un soggetto di fiducia del segnalante, liberamente scelto da questi tra i colleghi o altri soggetti operanti nel contesto lavorativo.
- La sua identità e il suo coinvolgimento devono rimanere riservati, con le stesse garanzie di riservatezza previste per il segnalante.
- Beneficia delle stesse tutele del segnalante contro le ritorsioni, ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 24/2023.
- Non ha accesso diretto al canale di segnalazione; il suo ruolo è di supporto e assistenza al segnalante nella comprensione della procedura e nella predisposizione della segnalazione.

La Società riconosce il diritto del segnalante di avvalersi di un facilitatore e garantisce che nessuna misura ritorsiva sia adottata nei confronti del facilitatore in ragione del suo coinvolgimento nel processo di segnalazione.

11. Formazione

Le Linee Guida ANAC n. 1/2025 sensibilizzano gli enti a svolgere specifiche attività formative periodiche per garantire una gestione consapevole e accurata delle segnalazioni e rafforzare la tutela del segnalante. Un canale formalmente conforme ma sconosciuto ai potenziali segnalanti rimane sostanzialmente inefficace.

Pianeta Sicurezza S.r.l. si impegna a:

- Erogare almeno annualmente una sessione formativa specifica sul sistema whistleblowing rivolta a tutti i dipendenti e ai collaboratori continuativi, con illustrazione delle modalità di segnalazione, delle tutele disponibili, della procedura di gestione e dei contenuti del Codice Etico in materia.
- Aggiornare la formazione in occasione di ogni modifica normativa o revisione della presente procedura.
- Pubblicizzare la presente procedura e le informazioni sui canali di segnalazione in modo accessibile a tutti i soggetti legittimati: affissione nelle sedi aziendali, inserimento nel sito web della Società, distribuzione in occasione dell'onboarding dei nuovi dipendenti e collaboratori.

12. Sistema disciplinare

Il mancato rispetto della presente procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari ai sensi del Sistema Disciplinare del Modello 231, del CCNL applicabile e della normativa vigente. Le Linee Guida ANAC n. 1/2025 precisano le seguenti fattispecie di responsabilità disciplinare:

- **CONDOTTE RITORSIVE O OSTATIVE:** condotte ritorsive nei confronti del segnalante, del facilitatore o delle persone che assistono il segnalante; comportamenti volti a ostacolare o tentare di ostacolare le segnalazioni. Si configurano a carico sia dei dipendenti/collaboratori sia dei soggetti apicali.

- **VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI RISERVATEZZA:** rivelazione dell'identità del segnalante o di qualsiasi informazione da cui possa evincersi tale identità, in assenza del consenso del segnalante o al di fuori dei casi consentiti dalla legge.
- **INADEMPIENZE ORGANIZZATIVE:** omessa istituzione del canale, mancata conformità procedurale, omesso esame delle segnalazioni ricevute.
- **SEGNALAZIONI DOLOSE O CON COLPA GRAVE:** effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave rivelatesi infondate (salvo l'ipotesi di condanna penale del segnalante per diffamazione o calunnia, caso in cui si applicano le previsioni di legge).

Le sanzioni sono applicate tenendo conto della gravità della condotta, del grado di responsabilità del soggetto, del danno arrecato al segnalante o alla Società e delle circostanze del caso concreto.

13. Regime sanzionatorio — Sanzioni ANAC (art. 21 D.Lgs. 24/2023)

Le Linee Guida ANAC n. 1/2025 precisano che, in tutte le ipotesi sanzionatorie, il responsabile è l'organo di indirizzo dell'ente, sia negli enti del settore pubblico sia in quelli privati (Amministratore Unico per Pianeta Sicurezza S.r.l.).

SANZIONI DA 10.000 A 50.000 EURO per:

- Mancata istituzione dei canali di segnalazione obbligatori.
- Adozione di procedure non conformi agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023.
- Mancata effettuazione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- Condotte ritorsive nei confronti del segnalante o ostacolo alla segnalazione (anche solo tentato).
- Violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante.

SANZIONI DA 500 A 2.500 EURO per:

- Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave che si riveli infondata (salvo condanna per diffamazione o calunnia, nei cui casi si applicano le disposizioni di legge).

Restano ferme le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per le violazioni del GDPR connesse alla gestione delle segnalazioni.

14. Trattamento dei dati personali

I dati personali del segnalante, del segnalato e delle persone coinvolte sono trattati in conformità al GDPR e al Codice Privacy. In particolare:

Le attività di trattamento sono svolte nel rispetto degli artt. 5 (principi applicabili), 25 (privacy by design) e 35 (valutazione d'impatto) del GDPR.

Prima di inviare la segnalazione, il segnalante riceve l'informativa privacy ai sensi del GDPR; analoga informativa è resa disponibile al segnalato.

La base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetta la Società (art. 6(1)(c) GDPR).

I dati sono trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo e conservati in server ubicati nel medesimo.

L'esercizio dei diritti degli interessati è limitato ai sensi dell'art. 2-undecies del Codice Privacy nei casi in cui possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

Il titolare del trattamento è Pianeta Sicurezza S.r.l.

Il Parere del Garante Privacy del 9 ottobre 2025 sugli schemi di Linee Guida ANAC ha definito i profili di coordinamento tra la disciplina whistleblowing e il GDPR, con particolare attenzione alle misure di sicurezza del canale e alla tutela dell'identità digitale degli utenti.

15. Canali esterni di segnalazione e divulgazione pubblica

15.1 CANALE ESTERNO ANAC

Pianeta Sicurezza S.r.l., in quanto soggetto con Modello 231 che ha adottato il canale interno ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. c), del D.Lgs. 24/2023, ha istituito un canale di segnalazione interno. Il segnalante è tenuto a utilizzare prioritariamente il canale interno.

La Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025 ha modificato le Linee Guida n. 311/2023 precisando che il segnalante può ricorrere al canale esterno ANAC nei seguenti casi:

- Il canale interno non è stato attivato o, pur formalmente istituito, non è conforme ai requisiti del D.Lgs. 24/2023.
- Il segnalante ha già utilizzato il canale interno ma non ha ricevuto riscontro entro i termini previsti.
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se si avvallesse del canale interno, la segnalazione potrebbe non essere adeguatamente gestita o potrebbe esporlo a ritorsioni.
- La violazione segnalata costituisce una minaccia imminente o manifesta per l'interesse pubblico.

Il canale esterno ANAC è accessibile sul sito istituzionale: www.anticorruzione.it.

15.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica (stampa, media, social media, piattaforme online) e beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 solo nelle ipotesi tassative previste dall'art. 15 del Decreto (avvenuto utilizzo infruttuoso dei canali interno ed esterno, o sussistenza di pericolo imminente per l'interesse pubblico). La divulgazione pubblica effettuata al di fuori di tali presupposti non è tutelata dalla normativa whistleblowing e può esporre il segnalante a responsabilità.

15.3 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

La normativa prevede comunque il diritto generale di denuncia all'autorità giudiziaria per fatti costituenti reato, secondo le modalità e nei limiti previsti dal codice di procedura penale, indipendentemente dall'utilizzo dei canali whistleblowing.

16. Pubblicazione della procedura

La presente procedura è esposta e resa facilmente visibile presso le sedi aziendali di Pianeta Sicurezza S.r.l. ed è pubblicata sul sito web della Società. Una copia è consegnata a ogni nuovo dipendente e collaboratore continuativo all'atto dell'avvio del rapporto, unitamente all'informativa privacy.