



POLITICA IN MATERIA DI SEGNALAZIONE DEI COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI (WHISTLEBLOWING)

La presente Politica:

- ☐ introduce nuova normativa
- ☒ modifica Politica n. 03/2022 (aggiornamento del 04/07/2023)
- ☐ segue Politica n. ____ del ____
- ☐ annulla e sostituisce _____

Codice Identificativo:	III - POL - 03 – 2022 – R03
Riferimenti normativa interna:	Codice Etico Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 Regolamento Interno Regolamento del Sistema dei Controlli Interni e delle Interrelazioni Operative
Owner:	Direzione Internal Audit / Responsabile Prevenzione Corruzione
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione:	23/06/2026

 ASSET MANAGEMENT COMPANY			
MEMORANDUM MODIFICHE			
AMCO_ POL_202203_Politica Whistleblowing_AGG_20260623			
CODICE IDENTIFICATIVO	DATA APPROVAZIONE MODIFICA	ORGANO DELIBERANTE	OGGETTO MODIFICA
III - POL - 03 – 2022 – R03	23/06/2026	Consiglio di Amministrazione	• Allineamento dei contenuti all'attuale assetto di governance/organizzativo, alla luce delle modifiche intervenute rispetto alla precedente versione del documento; • Maggiore esplicitazione di alcune fattispecie rilevanti, includendo anche comportamenti discriminatori, molestie, abusi e ulteriori condotte in violazione della normativa in materia di parità di genere e pari opportunità. Per questi casi è stato espressamente indicato il coinvolgimento della Direzione HR nella gestione delle segnalazioni, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dalla normativa esterna; • Disciplina delle segnalazioni ricevute tramite canali diversi dalla piattaforma informatica e/o indirizzate a soggetti differenti da quelli formalmente individuati dalla normativa quali "gestori delle segnalazioni".

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	4
1.1. Obiettivo e campo di applicazione	4
1.2. Principali definizioni	4
1.3. Riferimenti normativi	5
1.4. Ruoli e Responsabilità	5
2. PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI	6
2.1. Oggetto della segnalazione	6
2.2. Forme e modalità per la segnalazione	7
2.3. Contenuto della segnalazione.....	8
3. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	8
3.1. Tutela della riservatezza e dell'anonimato.....	8
3.2. Divieto di ritorsione	9
3.3. Deroghe	10
4. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	10
5. INFORMATIVA PERIODICA.....	10

1. INTRODUZIONE

1.1. Obiettivo e campo di applicazione

Il presente documento (nel seguito anche la “**Politica**”) ha l’obiettivo di disciplinare le regole e i presidi adottati da AMCO – Asset Management Company S.p.A. (di seguito anche “**AMCO**” o la “**Società**”) in materia di gestione delle segnalazioni dei comportamenti illegittimi (*Whistleblowing*).

Il D.lgs. 24/2023, pubblicato nel marzo 2023, ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, superando ed armonizzando in ottica unitaria le precedenti normative vigenti¹.

AMCO, come previsto dalla normativa esterna di riferimento, ha posto in essere regole e presidi al fine di tutelare la riservatezza del c.d. *Whistleblower* (come di seguito definito), in modo che l’identità di quest’ultimo non sia divulgata a soggetti diversi da quelli autorizzati a ricevere e dare seguito alle segnalazioni. La medesima tutela si estende a tutte quelle informazioni che possono comunque consentire la rivelazione dell’identità del *Whistleblower*.

La Società applica la normativa sopracitata anche in virtù della sua natura di Società in controllo pubblico e in quanto dotata di un “*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001*” in materia di responsabilità amministrativa delle società e degli enti.

Per ogni eventuale richiesta di chiarimento rispetto alle regole e ai presidi adottati, si invita a contattare il Responsabile Prevenzione Corruzione (di seguito anche “**RPC**”) della Società.

1.2. Principali definizioni

- **Whistleblowing**: è la procedura volta a gestire le segnalazioni e ad assicurare specifiche forme di tutela, riconosciute al *Whistleblower* dalle fonti normative sopracitate.
- **Segnalazione**: comunicazione, scritta o orale, di informazioni sulle violazioni, ossia sui comportamenti, atti o omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.
- **Whistleblower o Segnalante**: è la persona fisica che effettua la segnalazione o divulgazione pubblica² di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del contesto lavorativo di AMCO. Rientrano in tale definizione:
 - le persone aventi la qualità di lavoratore³;
 - le persone aventi la qualità di lavoratore autonomo⁴ nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
 - i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
 - i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
 - i tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
 - gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione o controllo di un’impresa.

Possono effettuare una segnalazione o divulgazione pubblica anche coloro il cui rapporto di lavoro/collaborazione non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali, nonché coloro che segnalino informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato.

¹ Con l’emanazione di tale decreto, sono state abrogate le precedenti disposizioni che trovavano applicazione in AMCO ed in particolare: i) l’art. 54-bis del D.lgs. 165/2001; ii) l’art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D.lgs. 231/2001; iii) l’art. 3 della Legge 179/2017.

² Tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

³ Ai sensi dell’articolo 45, paragrafo 1, Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea (TFUE).

⁴ Ai sensi dell’articolo 49 TFUE.

- **Custode dell'identità:** è il soggetto individuato dalla Società che, dietro esplicita e motivata richiesta, consente al gestore della segnalazione di accedere all'identità del segnalante. Quest'ultima non è nota al custode.
- **Facilitatore:** persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

1.3. Riferimenti normativi

- D.lgs. 24/2023 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, pubblicato nel marzo 2023 e successivi aggiornamenti;
- D.lgs. 231/2001 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* del luglio 2001 e successivi aggiornamenti.
- *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”* (approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 come modificata e integrata con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025).
- *“Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione”* (approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025).

1.4. Ruoli e Responsabilità

L'assetto organizzativo di AMCO (cfr. *“Regolamento Interno”* tempo per tempo vigente) prevede, in qualità di società a controllo pubblico e di società iscritta all'Albo degli Intermediari Finanziari ex art. 106, la nomina sia del Responsabile Prevenzione Corruzione sia dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001 (**“OdV”**), le cui funzioni sono alla data di redazione della presente Politica attribuite al Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Entrambe le strutture sono chiamate a svolgere il proprio ruolo nella gestione delle Segnalazioni a seconda della natura dell'illecito segnalato. L'attuale modello adottato dalla Società per la gestione delle Segnalazioni, in particolare, prevede che tutte le Segnalazioni pervengano al RPC, il quale, una volta esaminato l'oggetto della Segnalazione, provvede ad inoltrarla all'OdV nel caso in cui la stessa riguardi violazioni del *“Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001”* ovvero un reato contemplato dal citato Decreto.

Pertanto, lo svolgimento delle necessarie attività di indagine e verifica e l'assunzione delle conseguenti determinazioni saranno cura:

- dell'OdV, nel caso di Segnalazioni riguardanti reati o violazioni afferenti al *“Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001”* della Società;
- del Responsabile Prevenzione Corruzione in tutti gli altri casi.

Si precisa che, laddove il *Whistleblower* indichi quale oggetto della Segnalazione una violazione riguardante il RPC o un membro dell'OdV⁵, la piattaforma informatica adottata da AMCO provvederà a smistare in automatico la Segnalazione al Responsabile della Direzione Compliance e Antiriciclaggio, identificato quale *“funzione di riserva”* per la gestione di tali tipologie di Segnalazione.

All'interno del modello di gestione prescelto, la Società ha ritenuto di identificare al proprio interno il ruolo di *“custode dell'identità”*⁶, assegnandolo al Responsabile della Direzione Chief Risk Officer (**“Direzione CRO”**), cui spetta di consentire al responsabile della gestione delle Segnalazioni (identificato sulla base

⁵ In tal caso l'utente dovrà identificare tra le diverse tipologie di illecito disponibili *“Violazione riguardante RPC o membro dell'OdV”*.

⁶ In linea con le indicazioni fornite dall'ANAC nelle proprie Linee Guida sulla materia.

delle casistiche di cui sopra), dietro esplicita e motivata richiesta, di accedere all'identità del *Whistleblower*.

Ove dall'esame della Segnalazione ricevuta emerge l'esigenza di svolgere approfondimenti rispettivamente: (i) di natura legale, (ii) relativamente ad ambiti di compliance, (iii) in merito a profili di responsabilità disciplinare, (iv) ovvero su ulteriori aspetti di specifica competenza⁷, i responsabili della gestione delle Segnalazioni possono coinvolgere (anche congiuntamente):

- il Responsabile della Direzione Legale e Affari Societari ("**Direzione L&AS**");
- il Responsabile della **Direzione Compliance e Antiriciclaggio**;
- il Responsabile della Direzione Human Resources, Transformation & Internal Communication ("**Direzione HR**"),

anche mediante convocazione di un Gruppo di Lavoro preposto alla valutazione di merito della Segnalazione.

Il responsabile della gestione della Segnalazione potrà coinvolgere eventuali ulteriori soggetti interni e/o esterni, se ritenuto opportuno in base all'ambito della Segnalazione, sempre nel pieno rispetto dell'identità del *Whistleblower*, nonché avvalersi del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nelle proprie specifiche competenze.

2. PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLE SEGNALEZIONI

2.1. Oggetto della segnalazione

Partendo dall'assunto che non esiste un elenco definito ed esaustivo di reati o di irregolarità che possano rientrare nel perimetro del *whistleblowing*, vengono considerate rilevanti le Segnalazioni che riguardano violazioni o irregolarità commesse (o anche soltanto tentate) che ledono gli interessi dell'Unione Europea, l'interesse pubblico, la Società e il suo personale.

In particolare, la Segnalazione può riguardare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, azioni od omissioni, commesse o tentate:

- riguardanti illeciti, anche penalmente rilevanti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: corruzione, furto, estorsione, frode interna, falso, etc.);
- in violazione della normativa europea e/o nazionale;
- in violazione del "*Codice Etico*";
- in violazione del "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*"⁸;
- suscettibili di arrecare un danno o pregiudizio sotto il profilo patrimoniale o dell'immagine e reputazione di AMCO;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

Inoltre, considerata la specifica connotazione di AMCO quale Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB (sebbene a controllo pubblico), si ritengono rilevanti anche le seguenti condotte (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

⁷ Ad esempio, nel caso di segnalazioni relative a condotte discriminatorie o a violazioni delle norme sulla parità di genere e pari opportunità sarà coinvolta la Direzione HR, garantendo i requisiti di riservatezza previsti dalla normativa.

⁸ In tal caso le violazioni sono compiute non a danno ma nell'interesse della Società.

- violazioni della regolamentazione disciplinante tale attività (quali l'art. 106 TUB e le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia nonché lo Statuto della Società);
- violazioni o irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- casi di conflitto di interesse, potenziale o reale;
- violazioni della normativa interna tempo per tempo vigente.

Rientrano tra le violazioni segnalabili anche i comportamenti discriminatori, molestie, abusi o altre condotte che violino le norme in materia di parità di genere e pari opportunità, quando tali condotte costituiscono una violazione di legge, del *"Codice Etico"* o della normativa interna vigente.

Resta ben inteso che il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi diverse da quelle sopra elencate.

2.2. Forme e modalità per la segnalazione

La normativa esterna prevede che il *Whistleblower*⁹ possa effettuare la Segnalazione riguardante informazioni sulle violazioni tramite: (i) la c.d. **"Segnalazione interna"**; (ii) la c.d. **"Segnalazione esterna"**; (iii) **"Divulgazione pubblica"**. Con riferimento alle modalità operative di effettuazione della Segnalazione sulla base dei diversi canali disponibili si rimanda a quanto indicato all'interno dell'Allegato 1 del presente documento.

Con particolare riguardo alla **"Segnalazione interna"**, al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza dell'identità del *Whistleblower*, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione, la Società si è dotata di un'apposita piattaforma informatica (nel seguito **"la Piattaforma"**) raggiungibile al link <https://amco.segnalazioni.net/>¹⁰ dal proprio personale e dai soggetti esterni identificati sopra. Il link è reso disponibile anche sul sito web di AMCO congiuntamente alla presente Politica.

La Piattaforma, in particolare, consente di:

- veicolare la Segnalazione ai soli soggetti preposti alla sua gestione sulla base dei ruoli e delle responsabilità definite nel presente documento;
- comunicare con il *Whistleblower* e con eventuali soggetti terzi, laddove necessario, nel rispetto dei requisiti di riservatezza ovvero dell'anonimato del *Whistleblower* stesso.

La Segnalazione potrà essere effettuata, tramite la Piattaforma, sia in forma orale che scritta. È riconosciuta, inoltre, la possibilità per il Segnalante, dietro apposita richiesta, di effettuare la Segnalazione mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole con il RPC o con altro soggetto identificato secondo quanto indicato al Paragrafo 1.4.

La segnalazione inoltrata tramite la Piattaforma può essere effettuata sia in forma "riservata", registrandosi alla Piattaforma e indicando le proprie generalità, sia in forma "anonima". Nel caso di mancata dichiarazione delle generalità del *Whistleblower*, la Segnalazione sarà presa in considerazione solo se adeguatamente circostanziata e corredata di tutti gli elementi informativi utili per verificare la stessa.

Nel caso di registrazione alla Piattaforma, si raccomanda di utilizzare una casella di posta elettronica individuale non legata alla Società (i.e. evitando dunque invii da indirizzi nome@amco.it) e si sconsiglia

⁹ Con l'eventuale supporto, ove necessario, di un Facilitatore

¹⁰ Accedendo alla piattaforma è reso disponibile il *"Manuale Segnalante"* con le indicazioni operative di dettaglio per effettuare la Segnalazione.

la suddetta registrazione nel caso in cui non si intenda procedere contestualmente ad effettuare una segnalazione.

In aggiunta, si specifica che, qualora il *Whistleblower* decida di indicare le proprie generalità, ovvero nel caso in cui la persona che ha effettuato una segnalazione in forma anonima sia successivamente identificata, si applicano le misure di tutela della riservatezza e di protezione dalle ritorsioni dettagliate al Capitolo 3.

Il segnalante è tenuto ad utilizzare esclusivamente la piattaforma informatica dedicata, che assicura la riservatezza della sua identità, di quella dei soggetti coinvolti e del contenuto della segnalazione.

Le segnalazioni indirizzate tramite canali differenti e/o a soggetti diversi dai gestori delle segnalazioni come indicati al Paragrafo 1.4 saranno considerate “*segnalazioni whistleblowing*” soltanto laddove il segnalante lo indichi espressamente nei contenuti e/o dichiarare esplicitamente di voler beneficiare delle tutele in materia. In tal caso, il soggetto ricevente la segnalazione (e non competente a gestirla), dovrà trasmetterla tempestivamente e comunque entro sette (7) giorni dal suo ricevimento, al gestore della segnalazione, dando contestuale notizia della trasmissione al soggetto segnalante. In assenza di esplicito riferimento al *whistleblowing*, la segnalazione non sarà qualificata come tale e non sarà pertanto trattata secondo l’iter previsto dalla presente Politica.

2.3. Contenuto della segnalazione

È necessario che il *Whistleblower* fornisca tutti gli elementi utili al fine di consentire ai competenti responsabili della Segnalazione e/o alle eventuali ulteriori Strutture Aziendali eventualmente coinvolte di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal *Whistleblower* – e non riferiti da altri – e indicare l’autore della presunta condotta illecita o della violazione.

La Segnalazione, inoltre, dovrà contenere i seguenti elementi:

- la tipologia di illecito oggetto della Segnalazione;
- una descrizione chiara ed esaustiva dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi o tentati i reati o le violazioni;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che avrebbe/avrebbero posto in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali persone informate, ovvero, altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro e verifica circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- l’allegazione e/o indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

3. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

3.1. Tutela della riservatezza e dell’anonimato

In linea con la normativa esterna e interna di riferimento tempo per tempo vigente ed applicabile, l’identità del *Whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione e non può essere rivelata

senza il suo espresso consenso e, pertanto, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

In particolare, la violazione dell'obbligo di riservatezza è passibile di contestazione e provvedimento disciplinare nei confronti del personale dipendente che violi le misure di tutela del *Whistleblower*, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del *Whistleblower* può essere rivelata alla persona segnalata cui viene mossa la contestazione disciplinare solo nel caso in cui vi sia il consenso espresso del *Whistleblower*.

Ne consegue che, qualora la conoscenza dell'identità del *Whistleblower* sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso espresso del *Whistleblower* alla rivelazione della sua identità.

La figura del "custode dell'identità", di cui AMCO si è dotata in ottica volontaristica (cfr. Paragrafo 1.4), ha lo scopo di rafforzare ulteriormente la tutela nei confronti del *Whistleblower*.

In ottemperanza con la normativa vigente in materia di *Privacy*, la documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale ed è archiviata sulla Piattaforma con il solo scopo e per la durata necessaria per il raggiungimento della finalità perseguita. Nel caso in cui sia instaurato un giudizio, tale termine si prolunga fino alla conclusione del giudizio stesso. In ogni caso, AMCO, quale Titolare del trattamento, conserverà i dati personali per il periodo di tempo previsto e ammesso dalla normativa italiana a tutela dei propri interessi (art. 2946 c.c.). Maggiori informazioni sul trattamento dei dati personali sono fornite nell'Informativa presente sulla Piattaforma nella sezione *Privacy Policy*.

3.2. Divieto di ritorsione

Nei confronti dei soggetti che effettuano una Segnalazione ai sensi della normativa di riferimento e della presente Politica non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione¹¹ o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In particolare, i *Whistleblower*:

- non sono considerati responsabili di aver violato eventuali restrizioni alla divulgazione di informazioni né incorrono in alcun tipo di responsabilità in relazione alla Segnalazione;
- non incorrono in responsabilità per l'acquisizione delle informazioni segnalate né per l'accesso alle stesse.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei dipendenti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'ANAC dal *Whistleblower*. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza e al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni.

¹¹ Le forme di ritorsione includono: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; note di merito o referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; 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; 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; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Analogamente non è consentita alcuna forma di ritorsione o l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del personale non dipendente nonché di tutte le ulteriori categorie ricomprese nella definizione di *Whistleblower* riportata in premessa.

Qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del *Whistleblower* è nulla.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del *Whistleblower* ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

Le forme di tutela del *Whistleblower* precedentemente descritte si applicano altresì, ove opportuno, ad eventuali ulteriori soggetti connessi al *Whistleblower*, in relazione alla normativa di riferimento tempo per tempo vigente¹².

3.3. Derghe

Nei casi in cui sia accertata (anche con sentenza di primo grado) la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o di diffamazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (cfr. Capitolo 4), le suddette tutele non sono garantite e, ove applicabile, al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Fanno altresì eccezione le ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge e i casi in cui l'acquisizione o l'accesso alle informazioni costituisca un reato.

4. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della segnalazione stessa.

5. INFORMATIVA

Il Responsabile Prevenzione Corruzione fornisce annualmente, nell'ambito della Relazione Annuale del RPC di cui all'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012, un'informativa sul numero di Segnalazioni ricevute nell'anno e sul relativo stato di avanzamento, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del *Whistleblower*. Tale Relazione è presentata annualmente al Consiglio di Amministrazione di AMCO in occasione dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Ulteriori informative in merito alle segnalazioni gestite direttamente dall'OdV o dalla Direzione Compliance e Antiriciclaggio sono riportate nell'ambito delle rispettive relazioni annuali presentate al Consiglio di Amministrazione.

Resta inteso che apposita informativa ad evento verrà fornita al Consiglio di Amministrazione secondo le modalità indicate dalle disposizioni applicabili¹³ e sulla base delle valutazioni effettuate dal gestore della segnalazione, così come definito dal par. 1.4.

¹² In particolare, le misure di protezione si applicano a: (i) i Facilitatori; (ii) le persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; (iv) gli enti di proprietà del Segnalante.

¹³ Si fa riferimento al "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001", "Regolamento del Sistema dei Controlli Interni e delle Interrelazioni Operative" e al "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione"

Allegato 1

Dettagli operativi sul processo di gestione delle segnalazioni dei comportamenti illegittimi

INDICE

1. Focus “Segnalazione Interna” (tramite Piattaforma)	3
2. Focus “Segnalazione Esterna”	3
3. Focus “Divulgazione Pubblica”	4

1. FOCUS “SEGNALAZIONE INTERNA” (TRAMITE PIATTAFORMA)

La Segnalazione scritta o orale deve essere inoltrata direttamente dal *Whistleblower* tramite la Piattaforma. Nel caso di “*Segnalazione riservata*” (ovvero che preveda la registrazione del segnalante alla Piattaforma), il *Whistleblower* riceverà, sull'indirizzo *e-mail* comunicato in fase di registrazione alla Piattaforma, una notifica di avvenuto caricamento della Segnalazione medesima.

Il responsabile della gestione delle Segnalazioni (definito sulla base di quanto indicato nel Paragrafo 1.4 della “*Politica in materia di segnalazione dei comportamenti illegittimi*”) rilascia al Segnalante, tramite la funzione di messaggistica presente all'interno della Piattaforma, avviso di ricezione della Segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione della stessa. Inoltre, nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza, verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa - qualora fosse necessario - l'audizione del *Whistleblower* e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Nel caso di eventuali necessità di approfondimenti e/o chiarimenti da parte del responsabile della gestione della Segnalazione, è possibile scambiare appositi messaggi con il *Whistleblower* nel rispetto della normativa esterna di riferimento che prevede che sia garantito lo scambio di flussi informativi con quest'ultimo. Tali flussi informativi sono gestiti all'interno della Piattaforma.

Al termine dell'indagine, in relazione ai profili di illiceità/irregolarità riscontrati, il responsabile della gestione delle Segnalazioni provvederà a formalizzare, sempre all'interno della Piattaforma, i relativi esiti, riassumendo l'*iter* dell'indagine, esponendo le conclusioni alle quali si è giunti e, ove ritenuto necessario, fornendo raccomandazioni ed indicando le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate e per assicurare che queste non si verifichino in futuro (tra queste, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sporgere denuncia alle Autorità competenti, ove ne ravvisino gli estremi, valutare di rafforzare il Piano di Prevenzione della Corruzione, etc.).

Qualora a seguito dell'analisi dei fatti oggetto di Segnalazione emerga l'evidente e manifesta infondatezza di quanto riportato o la Segnalazione sia priva degli elementi utili per effettuare un'indagine, il responsabile della gestione della Segnalazione, di volta in volta individuato per competenza sulla base di quanto definito nel Paragrafo 1.4 della “*Politica in materia di segnalazione dei comportamenti illegittimi*”, può decidere di rigettare la Segnalazione. Resta fermo quanto previsto all'interno del capitolo 4 in merito alle responsabilità del *Whistleblower* nel caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Sia in caso di accoglimento sia in caso di rigetto della Segnalazione, al termine della valutazione circa il relativo esito, il responsabile della gestione della Segnalazione dovrà fornire, tramite la funzione di messaggistica presente all'interno della Piattaforma, un riscontro al *Whistleblower*, indicando anche, ove opportuno, le eventuali misure previste o adottate per dar seguito alla Segnalazione. Il riscontro, in particolare, dovrà essere fornito entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine di sette (7) giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il *Whistleblower* potrà, inoltre, in qualunque momento verificare lo stato della Segnalazione accedendo alla Piattaforma.

2. FOCUS “SEGNALAZIONE ESTERNA”

Il *Whistleblower*, oltre che una “*Segnalazione Interna*” (cfr. sopra), può effettuare anche una “*Segnalazione Esterna*” esclusivamente qualora, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- 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 previsto dal D.lgs 24/2023;
- il Segnalante ha già effettuato una “*Segnalazione interna*” e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una “*Segnalazione interna*” tramite Piattaforma, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

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

La “*Segnalazione Esterna*” deve essere inoltrata all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), tramite la piattaforma messa a disposizione da quest’ultima e disponibile sul proprio sito istituzionale.

3. FOCUS “DIVULGAZIONE PUBBLICA”

Si segnala, infine, che il *Whistleblower* può anche effettuare una Segnalazione per il tramite di “*Divulgazione pubblica*” (i.e. tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) beneficiando della protezione prevista dal D.lgs. 24/2023 qualora, al momento della divulgazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una “*Segnalazione Interna*” ed una “*Segnalazione Esterna*”, secondo le modalità sopra definite, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la “*Segnalazione Esterna*” possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.