autostrade per l'Italia

Linea Guida Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI

Approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2026

INDICE DEI CONTENUTI

1 SCOPO 3
2 CAMPO DI APPLICAZIONE 3
3 OVERVIEW 4
4 GOVERNANCE 5
4.1 ORGANI DEPUTATI ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 5
4.2 CONFLITTI DI INTERESSI E GESTIONE DEI CASI PARTICOLARI 6
5 OGGETTO E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI 7
6 CANALI DI SEGNALAZIONE 9
6.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA 9
6.1.1 Ricezione delle segnalazioni "Fuori canale" 10
6.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA 10
7 PROCESSO DI GESTIONE E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI 12
7.1 VERIFICA PRELIMINARE 12
7.2 ATTIVITÀ DI ISTRUTTORIA 14
7.3 CHIUSURA DELLE SEGNALAZIONI 14
8 FOLLOW-UP E REPORTING 15
8.1 FOLLOW-UP 15
8.2 REPORTING 15
9 TUTELE 16
9.1 GARANZIE DI RISERVATEZZA 16
9.2 MISURE DI PROTEZIONE 18
9.3 GARANZIE E TUTELE PER LA PERSONA COINVOLTA 19
10 PRINCIPI DI CONTROLLO 19
11 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 21
12 SISTEMA DISCIPLINARE 21
13 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA LINEA GUIDA 22
14 ATTUAZIONE DELLA LINEA GUIDA NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE 23
15 RIFERIMENTI 23
16 SIGLE E DEFINIZIONI 25
17 STORIA DELLE REVISIONI 29

1 SCOPO

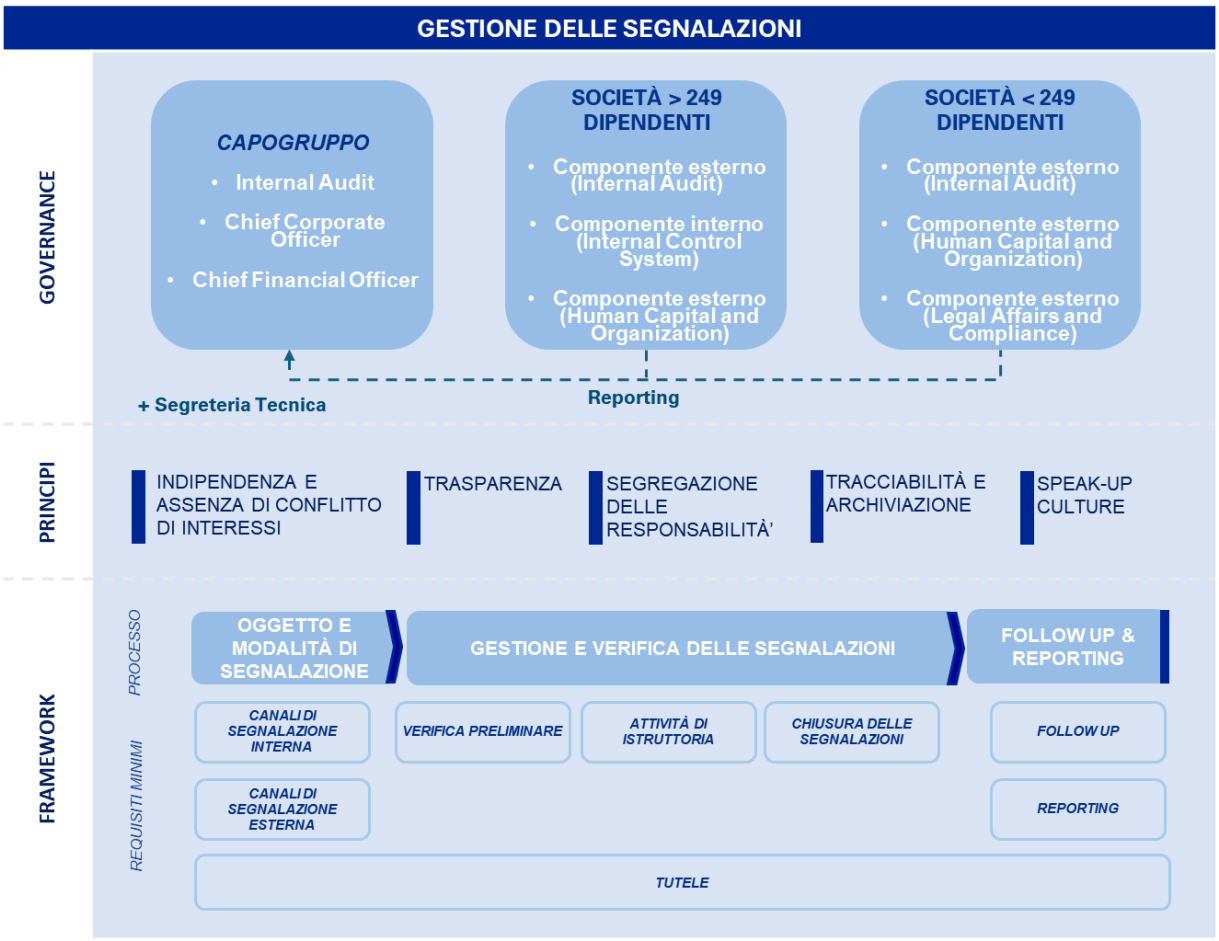
Scopo della presente Linea Guida è quello di formalizzare la governance, i principi di controllo e il framework per la gestione delle segnalazioni per le Società del Gruppo Autostrade per l'Italia (di seguito "Gruppo ASPI" o "Gruppo"), con la finalità di garantire la conformità al Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (di seguito anche "Decreto").

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Linea Guida si applica ad Autostrade per l'Italia S.p.A. (di seguito ASPI) e alle Società del Gruppo, operanti a livello nazionale e/o internazionale, che la adottano con delibera dei rispettivi Consigli di Amministrazione, nel rispetto delle proprie prerogative di autonomia e indipendenza. Le Società di diritto estero adottano la presente Linea Guida adattandola, qualora necessario, all'ordinamento giuridico ove la società ha la sede legale.

La Linea Guida si applica, altresì, a tutto il Personale del Gruppo, ai componenti degli organi sociali, ai consulenti/collaboratori autonomi, ai dipendenti/collaboratori esterni e, più in generale, a chiunque si trovi a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni), anche solo potenziali, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea o del sistema normativo aziendale.

3 OVERVIEW


GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
GOVERNANCE
CAPOGRUPPO
• Internal Audit
• Chief Corporate Officer
• Chief Financial Officer
SOCIETÀ > 249 DIPENDENTI
• Componente esterno (Internal Audit)
• Componente interno (Internal Control System)
• Componente esterno (Human Capital and Organization)
SOCIETÀ < 249 DIPENDENTI
• Componente esterno (Internal Audit)
• Componente esterno (Human Capital and Organization)
• Componente esterno (Legal Affairs and Compliance)
+ Segreteria Tecnica
Reporting
PRINCIPI
INDIPENDENZA E ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI
TRASPARENZA
SEGREGAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ'
TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE
SPEAK-UP CULTURE
FRAMEWORK
PROCESSO
OGGETTO E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE
GESTIONE E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI
FOLLOW UP & REPORTING
REQUISITI MINIMI
CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA
VERIFICA PRELIMINARE
ATTIVITÀ DI ISTRUTTORIA
CHIUSURA DELLE SEGNALAZIONI
FOLLOW UP
CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA
REPORTING
TUTELE

4 GOVERNANCE

4.1 Organi deputati alla gestione delle segnalazioni

In conformità al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, le Società del Gruppo affidano la gestione dei canali di segnalazione interna (cfr. par. 6.1 "Canali di segnalazione interna") ad Organi di Gestione delle segnalazioni collegiali, composti da personale in possesso dei requisiti di autonomia previsti dalla citata normativa, declinata in termini di imparzialità e indipendenza[1], e specificamente formato[2]. Ciascuna Società verifica, al momento della nomina e con cadenza annuale, i requisiti di autonomia e indipendenza dei componenti del proprio Organo di Gestione. La composizione degli Organi di Gestione è definita in funzione delle realtà aziendali di riferimento:

- L'Ethics Office di ASPI cura la gestione delle segnalazioni di competenza di ASPI ed è composto da personale interno alla Società. Nella composizione sono presenti i Responsabili *pro tempore*:
    - Internal Audit (con funzione di Coordinamento);
    - Chief Corporate Officer;
    - Chief Financial Officer.
- L'Organo di Gestione di ciascuna delle Società del Gruppo diversa da ASPI con più di 249 dipendenti cura la gestione delle segnalazioni per la sola società di competenza ed è composto sia da personale interno alla Società sia esterno, quest'ultimo in forza di specifici contratti di service. Nella composizione di ogni Organo di Gestione sono presenti i Responsabili *pro tempore* delle strutture:
    - Rapporti con Organi di Controllo e Vigilanza e Whistleblowing operante in ambito Internal Audit di ASPI (con funzione di coordinamento);
    - Internal Control System della Società;
    - Legal HR e Gestione Dirigenti operante in ambito Human Capital and Organization di ASPI.
- L'Organo di Gestione di ciascuna delle Società del Gruppo fino a 249 dipendenti cura la gestione delle segnalazioni per la sola società di competenza ed è composto da personale esterno a tali Società e opera in forza di specifici contratti di service. Nella composizione degli organi sono presenti i Responsabili *pro tempore* delle strutture:
    - Rapporti con Organi di Controllo e Vigilanza e Whistleblowing operante in ambito Internal Audit di ASPI (con funzione di coordinamento);

[1] Le Linee Guida in materia di Whistleblowing sui canali interni di segnalazioni, approvate dall'ANAC con delibera n. 478 del 26 novembre 2025, al punto 3.1 "i requisiti del gestore" declina l'autonomia in termini di: (i) imparzialità: il gestore deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, svolgendo un'attività scevra da condizionamenti o favoritismi; (ii) indipendenza: il gestore deve essere un soggetto in grado di svolgere le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione senza interferenze, ossia in autonomia operativa e valutativa

[2] I componenti dell'Organo di Gestione e della Segreteria Tecnica partecipano a percorsi formativi obbligatori, iniziali e periodici, in materia di gestione delle segnalazioni, protezione dei dati, prevenzione delle ritorsioni e conflitti di interesse.

- Legal HR e Gestione Dirigenti operante in ambito Human Capital and Organization di ASPI;
- Compliance operante in ambito Legal Affairs and Compliance di ASPI.

In alternativa le Società con organico fino a 249 dipendenti indirettamente controllate da ASPI possono nominare un Organo che cura la gestione delle Segnalazioni per la sola Società di competenza, composto da personale esterno a tali società e opera in forza di specifici contratti di service. Nella composizione degli organi sono presenti i Responsabili *pro tempore* delle strutture:

- Rapporti con Organi di Controllo e Vigilanza e Whistleblowing operante in ambito Internal Audit ASPI (con funzione di coordinamento);
- Internal Control System della Controllante diretta;
- Legal HR e Gestione Dirigenti operante in ambito Human Capital and Organization di ASPI.

- Nelle Società non operative (ad esempio, Società in liquidazione) può essere prevista la nomina di un Organo di Gestione delle Segnalazioni in forma monocratica, individuato nella struttura Rapporti con gli Organi di Controllo e Vigilanza e Whistleblowing, collocata nell'ambito della funzione Internal Audit di ASPI, che opera sulla base di specifici contratti di service.

Per le Società con Organo collegiale, qualora venga meno la disponibilità di uno o più componenti, l'Organo continua ad operare sino alla nomina del nuovo componente, purché rimanga garantita la collegialità.

Ciascuna Società del Gruppo nomina con delibera del Consiglio di Amministrazione il proprio Organo di Gestione delle Segnalazioni, sulla base della presente Linea Guida, nel rispetto delle proprie prerogative di autonomia e indipendenza. L'Organo di Gestione, che nell'espletamento delle proprie attività riporta funzionalmente al Consiglio di Amministrazione della Società che lo ha nominato, può farsi supportare da una Segreteria Tecnica.

La Segreteria Tecnica dell'Ethics Office di ASPI e le segreterie degli Organi di Gestione delle Segnalazioni delle Società controllate, ove nominate, risiedono nella struttura Rapporti con Organi di Controllo e Vigilanza e Whistleblowing nell'ambito di Internal Audit di ASPI. Le Segreterie Tecniche sono autorizzate ad accedere ai rispettivi canali di segnalazione.

4.2 Conflitti di interessi e gestione dei casi particolari

Al fine di garantire imparzialità, indipendenza e una gestione riservata delle segnalazioni, ciascun componente dell'Organo di Gestione si astiene dalla trattazione di segnalazioni nelle quali versi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale. A tal proposito, la Piattaforma consente un primo accesso alle segnalazioni solo ad alcuni tra i componenti dell'Organo e alla Segreteria Tecnica al fine di svolgere un'analisi preliminare volta ad assicurare l'assenza di potenziali conflitti di interessi nelle segnalazioni. In particolare, nel contesto dell'Ethics Office di ASPI, sono autorizzati ad accedere a tali canali solo il Coordinatore e la Segreteria Tecnica. Nei restanti Organi di Gestione, accedono alle segnalazioni i componenti esterni alla Società (descritti nel paragrafo 4.1) e la Segreteria Tecnica, laddove nominata. La visibilità delle segnalazioni per le quali non sono emersi conflitti di interessi, anche potenziali, viene estesa ai restanti componenti dell'Organo di Gestione. In caso di conflitto di

uno o più componenti, questi non avranno accesso alla segnalazione e sono esclusi dalla gestione e dalla relativa trattazione.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno o più componenti dell'Organo di Gestione o uno o più componenti della Segreteria Tecnica, in quanto segnalati, coinvolti o interessati dalla segnalazione o in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, gli stessi sono esclusi dalla trattazione e valutazione. Tutta la documentazione relativa all'istruttoria è archiviata nella Piattaforma in una sezione alla quale non è consentito l'accesso da parte dei soggetti coinvolti. Nel caso in cui i fatti segnalati coinvolgano la maggioranza dei componenti, ovvero venga meno il quorum, è il Presidente del Consiglio di Amministrazione della società interessata a dare seguito alla segnalazione.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione di una Società del Gruppo, è il Presidente del Consiglio di Amministrazione della società interessata a dare seguito alla segnalazione. Qualora – invece – riguardino il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sarà il Vice-Presidente, ove nominato, o il Presidente del Collegio Sindacale della Società interessata a dare seguito alla segnalazione. Con riferimento alle Società del Gruppo diverse da ASPI, se i consiglieri risultano dipendenti di ASPI o di altra Società del Gruppo, la gestione della segnalazione è svolta dall'Ethics Office di ASPI previa informativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società interessata, che viene tenuto informato sugli esiti dell'attività d'istruttoria. Gli esiti sono comunicati anche all'Organo di Gestione della Società del Gruppo coinvolta.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno o più componenti del Collegio Sindacale di una Società del Gruppo, è l'Organismo di Vigilanza della società interessata (anche avvalendosi delle competenti strutture aziendali o di consulenti esterni) a dare seguito alla segnalazione.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza di una Società del Gruppo, è il Collegio Sindacale della società interessata (anche avvalendosi delle competenti strutture aziendali o di consulenti esterni) a dare seguito alla segnalazione.

A fronte di ulteriori e differenti situazioni in cui un componente dell'Organo di Gestione delle Segnalazioni si trovi in possibile conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, persona coinvolta o potenzialmente coinvolta) è suo obbligo dichiarare tempestivamente il conflitto ed astenersi dalla trattazione di tale segnalazione, alla quale non avrà accesso.

5 OGGETTO E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il perimetro delle violazioni che è possibile segnalare tramite i canali interni è più ampio di quello previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, fermi restando i casi di esclusione previsti dall'art. 1, co. 2 e seguenti del predetto Decreto cui si rinvia[3], estendendosi, oltre alle violazioni e illeciti richiamati dal Decreto, anche alle presunte violazioni delle norme interne del Gruppo ASPI e/o dalle singole Società del Gruppo nonché a qualunque altra violazione o condotta irregolare circa la conduzione delle attività aziendali. Le segnalazioni non rientranti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

[3] Tra le quali: contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano al rapporto individuale di lavoro del segnalante; segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto e relative, ad esempio, al settore dei servizi finanziari o prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo.

e/o presentate da persone non legittimate ai sensi del medesimo decreto (c.d. presupposti soggettivi e oggettivi) saranno considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie pur mantenendo riservata l'identità del segnalante.

A titolo esemplificativo le segnalazioni possono riguardare:

- atti di corruzione tentati, presunti o effettivi posti in essere direttamente, per il tramite o su sollecitazione di soggetti terzi (e.g. fornitori, consulenti, collaboratori, clienti ed intermediari);
- violazioni della Normativa Antitrust e Tutela del consumatore;
- conflitti di interessi[4], violazioni del Codice Etico o l'adozione di comportamenti in contrasto con valori e i princìpi cui le Società del Gruppo si ispirano nella conduzione delle proprie attività (es: Decalogo Antimolestie);
- qualsiasi condotta ritenuta illecita, comprese quelle contrarie a quanto previsto dal Modello 231 di ASPI e delle altre Società del Gruppo;
- attività illecite e/o fraudolente a danno della clientela o del patrimonio aziendale in generale;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori.

Sono escluse dalle violazioni segnalabili le notizie prive di fondamento, le informazioni già di dominio pubblico, nonché i dati acquisiti sulla base di indiscrezioni o fonti scarsamente attendibili.

Al fine di migliorare l'efficacia delle attività di verifica e gestione, si incoraggia l'invio di segnalazioni contenenti tutte le informazioni di cui si dispone nella maniera più chiara e completa possibile e rappresentando gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. È particolarmente importante che la stessa sia inviata tempestivamente e includa, ove tali elementi siano conosciuti dal segnalante:

- una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) e, ove presenti, delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- le generalità del Segnalato (o dei Segnalati) e delle eventuali ulteriori persone coinvolte, per quanto noti, o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- nominativi di eventuali altre persone che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione o - se in possesso - messa a disposizione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della segnalazione, oltre, naturalmente, agli elementi identificativi del segnalante (e.g.: generalità e dati di contatto) nei casi in cui l'opzione dell'anonimità non sia stata scelta.

Si incoraggia l'invio di segnalazioni nominative; a tal proposito si precisa che l'Organo di gestione delle Segnalazioni e la propria segreteria tecnica può venire a conoscenza dei dati identificativi della persona segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario ai fini delle attività di istruttoria. Le garanzie e tutele per il segnalante sono rappresentate al successivo paragrafo 8, cui si rimanda. Le segnalazioni anonime sono equiparate a segnalazioni ordinarie e prese in considerazione esclusivamente laddove adeguatamente circostanziate.

[4] Ad esclusione degli eventuali conflitti di interessi propri del dipendente/collaboratore segnalante, per i quali si fa riferimento alla vigente procedura aziendale.

6 CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Gruppo ASPI, al fine di assicurare l'effettività del processo di segnalazione e garantire la possibilità di procedere con l'inoltro di segnalazioni a tutti coloro che sono venuti a conoscenza di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possano portare a ritenere che un'irregolarità o un illecito si sia verificato, ha predisposto una pluralità di canali interni, a cui si accede tramite una piattaforma dedicata, e fornisce indicazioni ai soggetti segnalanti che si trovano nelle condizioni, indicate dalla normativa (art. 6 D.Lgs. n. 24/2023), per accedere ai canali di segnalazione esterna.

6.1 Canali di Segnalazione Interna

Le Società del Gruppo garantiscono, per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni, la disponibilità di canali interni accessibili mediante una piattaforma informatica dedicata (Piattaforma Whistleblowing) che assicura la segregazione, la sicurezza e la protezione dei dati nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, attraverso un sistema avanzato di cifratura delle informazioni in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento[5]. Tale Piattaforma, da utilizzare come canale esclusivo, consente di trasmettere le segnalazioni sia in forma scritta sia orale tramite casella vocale[6] ed è accessibile a tutti (dipendenti e non) dai siti Internet e dalle Intranet aziendali delle Società del Gruppo.
Inoltre, l'Organo di Gestione delle segnalazioni è disponibile ad incontrare il segnalante, qualora questi ne faccia richiesta tramite la Piattaforma. L'incontro, utile a raccogliere la segnalazione, viene pianificato in un tempo congruo e può avvenire tramite collegamento video o in presenza; in tale secondo caso anche fuori dai locali aziendali. Gli incontri saranno verbalizzati e sottoscritti anche dal segnalante[7] o, qualora ritenuto necessario e previo consenso della persona segnalante, potranno essere registrati attraverso dispositivi idonei e debitamente archiviati.

La Piattaforma Whistleblowing consente l'invio di segnalazioni attraverso un percorso guidato on-line senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Anche in caso di inserimento delle proprie generalità la Piattaforma garantisce, comunque, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante. Al termine dell'inserimento della segnalazione, il sistema genera un codice alfanumerico univoco che dovrà essere memorizzato per accedere successivamente alla segnalazione e per dialogare con gli uffici aziendali preposti. Tramite un sistema di messaggistica integrato nella Piattaforma Whistleblowing, l'Organo di Gestione può comunicare nella massima riservatezza con il segnalante, fornendo un avviso di ricevimento della segnalazione, chiedendo eventuali integrazioni e fornendo, nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa, un riscontro sulla chiusura delle attività di istruttoria e l'archiviazione della segnalazione.

Nei casi di ricezione di una segnalazione relativa a presunte violazioni o tentata elusione del Modello 231, a presunti reati o a violazioni del Codice Etico o della Normativa Antitrust e Tutela del

[5] Con cadenza almeno annuale l'Organo di Gestione delle Segnalazioni di ogni Società del Gruppo ASPI effettua una verifica sul corretto funzionamento e sull'accessibilità del canale interno; gli esiti del monitoraggio sono inseriti nella relazione periodica sulle attività svolte e condivisi con gli organi di amministrazione e controllo competenti, unitamente alle eventuali azioni di miglioramento pianificate.
[6] La modalità di registrazione della segnalazione prevede la distorsione della tonalità e contraffazione della voce e garantisce l'anonimato del segnalante.
[7] Resta fermo che, laddove si proceda alla trascrizione della segnalazione, il contenuto di quest'ultima può essere sempre verificato e rettificato dalla persona segnalante al momento della sottoscrizione.

consumatore, l'Organo di Gestione dovrà informare e rendere disponibile tale segnalazione agli organi/organismi competenti (Organismo di Vigilanza della Società del Gruppo e/o Responsabile Anticorruzione e/o Referente Antitrust, per competenza) attraverso una comunicazione dedicata o un accesso profilato alla Piattaforma, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza e delle tutele previste dal Decreto Legislativo 24/2023, affinché, nel rispetto delle prerogative e dell'indipendenza di ciascun ente, possano effettuare le proprie valutazioni ed azioni.

Ove la segnalazione afferente ad una Società del Gruppo pervenga all'Organo di Gestione di una Società del Gruppo differente da quella interessata, quest'ultimo provvede tempestivamente a trasmetterla tramite la Piattaforma all'opportuno destinatario, che la gestisce conformemente alla presente Linea Guida.

6.1.1 Ricezione delle segnalazioni "Fuori canale"

Le Società del Gruppo invitano formalmente tutti i potenziali segnalanti ad utilizzare esclusivamente i canali interni appositamente istituiti, in quanto idonei a garantire i massimi livelli di sicurezza e riservatezza.

Chiunque dovesse essere destinatario di una segnalazione ricevuta al di fuori dei canali di segnalazione interna (*e.g.* e-mail, lettere anonime spedite all'attenzione del management o del vertice aziendale, segnalazioni attraverso l'uso dei social media, segnalazioni verbali ecc.) è tenuto a:

- sensibilizzare il segnalante, se rintracciabile, circa l'importanza di trasmettere la segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna;
- trasmettere la segnalazione ricevuta attraverso i canali di segnalazione interna (in originale e con gli eventuali allegati) nel più breve tempo possibile, e comunque non oltre 7 giorni dal suo ricevimento, all'Organo di Gestione della Società del Gruppo deputato alla gestione delle segnalazioni interne, specificando – per quanto noto - la fonte e gli ulteriori elementi per renderla circostanziata e per permettere le attività di istruttoria;
- dare contestuale notizia al soggetto dal quale si è ricevuta la segnalazione della trasmissione all'Organo di Gestione competente, ove il soggetto possa essere rintracciato.

Per garantire il rispetto delle tutele previste dalla normativa vigente, è necessario l'utilizzo dei canali ufficiali di segnalazione. L'avviso al Segnalante rispetto alla ricezione della segnalazione da parte dell'Organo di Gestione sarà fornito, ove possibile, da quest'ultimo entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione[8].

6.2 Canale di segnalazione esterno e divulgazione pubblica

La persona segnalante deve utilizzare il Canale di segnalazione interna per l'inoltro di segnalazioni alla Società e, come stabilisce il D.Lgs. 24/2023, può effettuare una segnalazione esterna sull'apposito canale attivato dall'ANAC solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) 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 dall'articolo 4 del Decreto;

[8] Nel conteggio non vengono presi in considerare i giorni festivi o di chiusura aziendale.

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del Decreto e la stessa non ha avuto seguito;
c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
d) l'Organo di Gestione delle Segnalazioni e il suo sostituto specificatamente individuato dalla presente Linea Guida si trovino in una delle ipotesi di conflitto di interessi richiamate dal presente documento e dalla Linea Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione approvata dall'ANAC;
e) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per le modalità di invio e gestione delle segnalazioni tramite il canale esterno e le attività di ANAC in tale ambito, si rinvia a quanto disciplinato dall'Autorità nei propri documenti[9] e nel proprio sito web[10].

Chiunque riceva erroneamente una segnalazione esterna è tenuto a trasmetterla all'ANAC entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della sua trasmissione alla persona segnalante (ove identificabile).

I Segnalanti beneficiano della protezione prevista dalla normativa anche qualora effettuino una divulgazione pubblica nel caso in cui al momento della divulgazione ricorra esclusivamente una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna (alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del Decreto) e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
b) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
c) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

In presenza di una divulgazione pubblica inviata anche al canale interno, l'Organo di Gestione procederà all'accertamento dei fatti segnalati. Nel caso in cui non ricorra alcuna condizione che giustifichi la divulgazione pubblica, la segnalazione sarà considerata alla stregua di una segnalazione "ordinaria" e non sarà, quindi, applicabile l'istituto del whistleblowing.

[9] "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" e "Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" approvate con Delibera n.311 del 12 luglio 2023, come modificata con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025.
[10] https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/

7 PROCESSO DI GESTIONE E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione e verifica delle segnalazioni si articola in quattro fasi:

- **Verifica preliminare:** ricezione della segnalazione e attività preistruttoria;
- **Istruttoria:** verifica ed accertamento dei temi oggetto di segnalazione;
- **Chiusura della segnalazione:** analisi e convalida delle risultanze delle verifiche effettuate;
- **Follow-up:** monitoraggio su eventuali azioni correttive o di miglioramento individuate.

Per le verifiche e gli accertamenti nell'ambito delle attività di istruttoria, gli Organi di Gestione delle Segnalazioni possono accedere a tutti i servizi, applicativi e banche dati in uso nella Società e coinvolgere, ove ritenuto opportuno, altre strutture interne o esterne. Tutti i soggetti e le strutture aziendali eventualmente coinvolte dagli Organi di Gestione forniscono la necessaria collaborazione in ogni fase del processo, al fine di favorire un efficace ed efficiente svolgimento delle attività di gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza e delle tutele previste dalla presente Linea Guida e nel rispetto della Normativa Privacy. A tal proposito, durante il processo di gestione e verifica delle segnalazioni sono raccolte, esclusivamente informazioni pertinenti, adeguate e limitate a quanto necessario rispetto alle finalità perseguite, nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati.

7.1 *Verifica Preliminare*

L'obiettivo della verifica preliminare è di procedere alla classificazione delle segnalazioni al fine di identificare quelle da trattare in quanto inerenti, nonché valutare la presenza degli elementi necessari all'avvio della fase di istruttoria.

Ricevuta una segnalazione, l'Organo di Gestione, per il tramite dei componenti che hanno accesso diretto alla sezione di ricezione della Piattaforma (cfr. par. 4.2 "Gestione di casi particolari e potenziali conflitti di interesse") e con il supporto della Segreteria Tecnica (ove nominata), avvia le attività di classificazione e gestione della stessa; in particolare:

- rilascia alla persona segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Nel computo di tale termine non si considerano i giorni di chiusura aziendale, feriali e festivi;
- verifica il coinvolgimento diretto di componenti dell'Organo di Gestione o di soggetti di cui al paragrafo 4.2 "Conflitti di interesse e gestione dei casi particolari" adottando le previste modalità di gestione conseguenti;
- valuta se la segnalazione riguardi anche altre Società del Gruppo ai fini della trasmissione della stessa al rispettivo Organo di Gestione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, ove possibile, e richiede, se necessario, chiarimenti o integrazioni utili per le attività preliminari o per le successive fasi del processo;
- svolge una preistruttoria sui contenuti della segnalazione, inclusa un'analisi preliminare dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento e della presenza di segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto;

- esamina, la comunicazione ricevuta e procede a classificare la segnalazione come **"inerente",** nel caso in cui risulti relativa a violazioni che rientrano nel perimetro della presente Linea Guida[11], o **"non inerente"**, nel caso abbia ad oggetto altre tematiche non relative a segnalazioni ordinarie o Whistleblowing (a titolo esemplificativo e non esaustivo, reclami di natura commerciale, richieste di avanzamento di carriera, richieste di chiarimenti da parte degli utenti, ecc.). Le segnalazioni "inerenti" sono ulteriormente classificate come "whistleblowing", nel caso in cui rientrino nel campo di applicazione del d.lgs. 24/2023, o "ordinarie" qualora non integrino violazioni di legge o illeciti rilevanti ai fini del whistleblowing.

Le segnalazioni classificate come "inerenti" sono trasmesse tramite la Piattaforma Whistleblowing, per aspetti che potrebbero avere potenziale rilievo ai sensi del Decreto 231, per presunti reati di corruzione o relativi al mancato rispetto della Normativa Antitrust e Tutela del consumatore, anche all'Organismo di Vigilanza e/o al Referente Anticorruzione e/o al Referente Antitrust della Società del Gruppo interessata dalla segnalazione, per competenza, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza e delle tutele previste dalla presente Linea Guida.

Le segnalazioni classificate come "non inerenti" sono, ove possibile, trasmesse alla struttura competente della società interessata per la gestione della tematica, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

Per le sole segnalazioni classificate come "inerenti", l'Organo di Gestione valuta se il contenuto **sia circostanziato e verificabile e verifica se siano state fornite evidenze documentali di quanto segnalato;** valuta quindi la presenza dei presupposti necessari all'avvio della successiva fase di istruttoria. In caso contrario, procede all'archiviazione della segnalazione come:

- **palesemente infondata** qualora la segnalazione, alla luce dell'immediata evidenza di elementi non fondati, non necessiti di ulteriori approfondimenti;
- **non circostanziata** qualora la segnalazione risulti generica o priva degli elementi minimi per poter avviare qualsiasi approfondimento e il segnalante non sia rintracciabile per fornire le necessarie integrazioni;
- **superata** qualora si tratti di fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati dall'Organo di Gestione, senza che la segnalazione aggiunga elementi ulteriori, ovvero la problematica segnalata si sia già risolta autonomamente durante la fase di analisi preliminare (ad esempio per l'uscita del dipendente Segnalato dal perimetro di Gruppo ASPI);
- **oggetto di indagini/giudizio in corso** qualora sia relativa a fatti sui quali sia nota l'esistenza di indagini in corso da parte di Pubbliche Autorità o a fatti oggetto di contenzioso pendente (tra Società del Gruppo e terzi o dipendenti).

Per tali fattispecie, ove ritenuto opportuno, possono comunque essere svolte delle verifiche o definite delle azioni, siano esse di miglioramento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi che di altro tipo (e.g.: azioni disciplinari, denuncia all'Autorità Giudiziaria, ecc.), per le quali si procederà a monitorarne l'implementazione nel rispetto delle tempistiche concordate con le strutture competenti ed in linea con quanto disciplinato nel paragrafo 7.4 "Follow-up e Reporting".

[11] Si veda il paragrafo 5.

7.2 Attività di istruttoria

A valle delle attività preliminari e per le sole segnalazioni classificate come "inerenti" e che risultino circostanziate e verificabili, l'Organo di Gestione avvia le attività di istruttoria al fine di dare diligente seguito alla segnalazione.

L'obiettivo delle attività di istruttoria è di procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione, a verifiche e accertamenti circa la ragionevole fondatezza delle tematiche oggetto di segnalazione. Durante tale fase, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza e tutele del segnalante previste nel paragrafo 8 della presente Linea Guida, l'Organo di Gestione può essere supportato dalle strutture competenti e/o da consulenti esterni a seconda dell'oggetto e natura della segnalazione.

Le attività di verifica da parte delle strutture aziendali competenti devono essere svolte in coordinamento con l'Organo di Gestione anche tramite formali audizioni del segnalante o di altri soggetti ritenuti informati dei fatti oggetto di segnalazione o in grado di contribuire agli accertamenti e alle analisi da svolgere, per i quali deve essere mantenuto il massimo riserbo e si deve prestare la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.[12]

Le attività di istruttoria devono essere svolte in un tempo congruo e, qualora dovessero protrarsi, l'Organo di Gestione provvede a fornire un primo riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, a cui seguirà un ulteriore riscontro definitivo a valle della chiusura della segnalazione.

7.3 Chiusura delle segnalazioni

Al termine delle attività di istruttoria, l'Organo di Gestione procede ad esaminare gli esiti delle verifiche effettuate e svolge le opportune valutazioni al fine di determinare se si possano convalidare i risultati delle attività di verifica condotte e ad archiviare la segnalazione, o se vi sia la necessità di ulteriori e più approfondite verifiche. In particolare, qualora:

- emerga la necessità di ulteriori approfondimenti, richiede l'espletamento di ulteriori attività di verifica;
- la segnalazione risulti "fondata" o "parzialmente fondata", definisce gli eventuali necessari provvedimenti facendosi supportare, per la relativa attuazione, dalle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore;
- la segnalazione risulti "non fondata", procede alla chiusura della segnalazione valutando anche, alla luce delle risultanze delle verifiche svolte, l'eventuale natura diffamatoria della segnalazione per le relative azioni del caso;
- non sia possibile determinare con gli strumenti a disposizione dell'azienda la fondatezza o meno dei temi segnalati, la segnalazione viene archiviata come "non verificabile".

In generale, qualunque sia l'esito della segnalazione, qualora nel corso dell'accertamento emergano aree di debolezza e/o punti di miglioramento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi,

[12] In questi casi, l'Organo di Gestione non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione.

l'Organo di Gestione può richiedere l'adozione delle necessarie azioni di miglioramento, supportando il Responsabile competente nella definizione dei piani di azione, monitorandone l'effettiva attuazione.

Nel caso in cui si renda necessario trasmettere la segnalazione alle Autorità giudiziarie competenti, l'Organo di Gestione informerà preventivamente il segnalante (tramite la Piattaforma informatica) ed avrà cura di evidenziare alle Autorità che si tratta di segnalazione pervenuta ai sensi della normativa whistleblowing. Laddove l'identità del segnalante venga successivamente richiesta, l'Organo fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

Nel caso di segnalazioni condivise, per competenza, con l'Organismo di Vigilanza e/o con il Responsabile Anticorruzione e/o con il Referente Antitrust della Società del Gruppo cui la segnalazione si riferisce, o qualora all'esito dell'istruttoria emergano situazioni o fatti con potenziale rilevanza ai fini 231, del rischio corruzione o in relazione alla Normativa Antitrust e Tutela del consumatore, i risultati della fase di istruttoria sono condivisi con l'organo competente allo scopo di prendere in carico eventuali ulteriori esigenze di approfondimento.

L'Organo di Gestione procede, infine, all'archiviazione della segnalazione, classificandola come **"Fondata"**, **"Parzialmente fondata"**, **"Non fondata"** o "**Non verificabile**[13]" e indicando **"Con azioni"** o **"Senza azioni"**, siano esse di miglioramento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi o di altro tipo (e.g.: proposte di eventuali misure volte a configurare ipotesi organizzative alternative; valutazioni in ordine ad eventuali profili disciplinari riscontrati nei fatti oggetto di segnalazione, denuncia all'Autorità Giudiziaria, ecc.), per le quali monitora la relativa implementazione nel rispetto delle tempistiche concordate con le strutture competenti.

A conclusione del processo e successivamente alla delibera di archiviazione della segnalazione, l'Organo di Gestione fornisce riscontro al segnalante attraverso i canali di comunicazione interna.

8 FOLLOW-UP E REPORTING

8.1 *Follow-up*

L'Organo di Gestione monitora l'effettiva implementazione delle eventuali azioni correttive e/o di miglioramento da parte delle funzioni aziendali coinvolte, informando tramite le proprie relazioni periodiche o in caso di specifiche richieste l'Organo di Amministrazione della Società del Gruppo, l'Organismo di Vigilanza, il Responsabile Anticorruzione e Referente Antitrust, per quanto di competenza, sull'attività di monitoraggio espletata.

8.2 *Reporting*

L'Ethics Office di ASPI predispone una relazione semestrale concernente le segnalazioni gestite nel semestre di riferimento con il dettaglio dello stato, dell'eventuale archiviazione e delle relative azioni correttive definite. La relazione non contiene riferimenti all'identità delle persone coinvolte o dei segnalanti e all'oggetto specifico della segnalazione. Al fine dell'espletamento delle attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento del sistema, nella relazione semestrale saranno riportati, inoltre, i dati relativi al rispetto delle scadenze operative (avviso di presa in carico entro 7 giorni, riscontro al segnalante entro 3 mesi e tempo medio di gestione delle segnalazioni) i risultati

[13] Una segnalazione si archivia come "non verificabile" qualora la stessa abbia ad oggetto tematiche per le quali non sia possibile, con gli strumenti a disposizione dell'azienda, ottenere evidenza in merito alla fondatezza o meno.

delle verifiche, svolte con il supporto delle strutture interne o esterne competenti, sull'adozione di misure conformi ai principi di data protection, e sull'accessibilità e idoneità dei requisiti funzionali del canale interno.

Con riferimento alle segnalazioni relative alle Società del Gruppo diverse da ASPI pervenute e gestite nel periodo di riferimento dal competente Organo di Gestione delle Segnalazioni, l'Ethics Office di ASPI predispone un resoconto quantitativo con il dettaglio delle segnalazioni classificate come "Fondate" o "Parzialmente fondate" e delle relative azioni definite, siano esse di miglioramento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi o di altro tipo. A tal fine, ciascun Organo di Gestione delle Segnalazioni trasmette all'Ethics Office di ASPI un report semestrale contenente i dati quantitativi su tutte le segnalazioni gestite nel periodo ed una sintesi anonimizzata delle segnalazioni classificate come "Fondate" o "Parzialmente fondate" e delle relative azioni definite.

L'Ethics Office di ASPI trasmette la relazione semestrale[14] ai seguenti Organi/Organismi di ASPI:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Presidente del Comitato Controllo, Rischi, Audit e Parti Correlate;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza, per quanto di competenza;
- Responsabile Anticorruzione, per quanto di competenza;
- Referente Antitrust, per quanto di competenza.

Gli Organi di Gestione delle Società del Gruppo diverse da ASPI assicurano medesimo reporting verso gli Organi di Amministrazione e Controllo delle rispettive Società (Presidente, Amministratore Delegato, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Responsabile Anticorruzione e Referente Antitrust) con cadenza almeno annuale.

9 TUTELE

Le Società del Gruppo, al fine di tutelare l'autore della segnalazione, i segnalati e gli ulteriori soggetti coinvolti nella segnalazione, assicurano discrezione e riservatezza in ogni fase del processo di gestione delle segnalazioni – dalla fase di ricevimento a quella di istruttoria e di chiusura – e proibiscono qualsiasi forma di ritorsione[15], anche indiretta, assicurando – ove richiesto - l'adozione di misure di sostegno[16].

9.1 Garanzie di riservatezza

Tutto il Personale del Gruppo coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni garantisce la massima riservatezza dell'esistenza e del contenuto delle segnalazioni, nonché dell'identità dei

[14] Le relazioni semestrali sono oggetto di informativa al CdA, al Comitato Controllo, Rischi, Audit e Parti Correlate, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza di ASPI.
[15] Per una esemplificazione non tassativa dei casi di ritorsione si rinvia a quanto previsto dall'art. 17 del Decreto, che ne regolamenta altresì l'onere della prova nell'ambito dei procedimenti giudiziari e stragiudiziali.
[16] Avuto riguardo alle misure di sostegno, si rinvia altresì a quanto previsto dall'art. 18 del Decreto e all'Elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con l'A.NA.C. pubblicato sul sito istituzionale della predetta Autorità.

segnalanti e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi tale identità; medesime forme di tutela sono garantite anche in favore dei segnalati e delle ulteriori persone coinvolte, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Ogni comunicazione relativa all'esistenza e al contenuto della segnalazione, nonché all'identità dei Segnalanti (ove comunicata) e Segnalati, deve seguire rigorosamente il criterio del *"need to know".* A tal fine, l'identità del segnalante e le altre informazioni da cui può evincersi non possono essere rivelate[17], senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e dar seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate al trattamento dei dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali. Gli Organi di Gestione devono tenere traccia dell'elenco delle persone a cui si è reso necessario fornire informazioni sulla segnalazione e le informazioni comunicate (e.g.: esistenza e/o contenuto della segnalazione, identità del segnalante e/o del Segnalato, esito degli accertamenti svolti).

La Piattaforma Whistleblowing, implementata a livello di Gruppo ASPI per la ricezione e gestione delle segnalazioni ordinarie e da Whistleblowing garantisce il pieno rispetto delle garanzie di riservatezza con le seguenti modalità:

- la Piattaforma è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo e indipendente rispetto al Gruppo ASPI;
- la Piattaforma adotta la politica "no-log"; essa non rileva, cioè, in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (e.g.: server, indirizzo IP, MAC address), garantendo così il completo anonimato nell'accesso. Di conseguenza, i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al Portale (indirizzo IP), anche nel caso in cui l'accesso venga effettuato da un dispositivo connesso alla rete aziendale;
- la Piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando algoritmi di cifratura avanzata e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati;
- per l'accesso alla Piattaforma da parte del segnalante non viene richiesta alcuna registrazione obbligatoria e il segnalante può decidere di restare anonimo o indicare le proprie generalità.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
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 della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione della sua identità.

[17] La violazione dell'obbligo di riservatezza relativamente all'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti e dei fatti segnalati è sanzionata dal Decreto, che attribuisce all'ANAC l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie.

Qualora la persona segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.[18]

9.2 Misure di Protezione

Tutte le Società del Gruppo garantiscono, per quanto nelle proprie facoltà, protezione affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto, anche solo indirettamente, ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione in conseguenza della segnalazione, a prescindere che questa risulti poi fondata o meno e salvo il caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, come previsto sul punto dall'art. 16, co. 3, del D.Lgs. n. 24/2023.

Sono oggetto di tutela ai sensi del D. Lgs. 24/2023 le seguenti persone che segnalano violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto lavorativo:

a) I dipendenti, i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso le Società del Gruppo;
b) I lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso le Società del Gruppo, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
c) i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
d) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di mero fatto.

La tutela delle Persone Segnalanti prevista dal Decreto si applica anche qualora la segnalazione venga effettuata:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante le fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le medesime misure di protezione si applicano, oltre che al segnalante, anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo Contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone;
- in caso di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata.

[18] Per una più completa analisi della disciplina relativa agli obblighi di riservatezza si rinvia a quanto previsto dall'art. 12 del Decreto.

Le misure di protezione si applicano qualora sussistano le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni in questione fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del D. Lgs. 24/2023;
b) la segnalazione è stata effettuata conformemente ai requisiti previsti dalla medesima normativa. I motivi che abbiano indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono invece irrilevanti ai fini della sua protezione[19].

Il perimetro dei soggetti che possono inoltrare le segnalazioni nel Gruppo ASPI è più ampio di quello previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24. Infatti, chiunque può inviare una segnalazione e la gestione della stessa avverrà nel massimo rispetto dei principi di riservatezza sia sull'identità del segnalante e delle Persone Segnalanti, sia in merito ai contenuti.

La gestione delle comunicazioni di Ritorsioni nel settore privato compete, ai sensi dell'art. 19 del Decreto, cui si rinvia, all'ANAC, che può avvalersi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

9.3 Garanzie e tutele per la persona coinvolta

Le medesime forme di tutela del segnalante sono riconosciute anche per il presunto responsabile della violazione (Segnalato), fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto Segnalato (e.g.: richieste dell'Autorità Giudiziaria, ecc.).

Il Segnalato non verrà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto. Qualora il Segnalato durante la fase di istruttoria e verifica venga a conoscenza della segnalazione, non può avere accesso all'identità del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, le Società del Gruppo si impegnano ad offrire massima protezione dalle segnalazioni diffamatorie o calunniose. In proposito, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dall'art. 20 del D.Lgs. 24/2023, quando è accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele da ritorsioni di cui al precedente paragrafo non trovano applicazione e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare[20].

10 PRINCIPI DI CONTROLLO

Il Gruppo ASPI nel perseguimento dei propri obiettivi di business è impegnato nel contrasto alle condotte illecite attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici e mediante l'attuazione di regole di comportamento e principi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative vigenti

[19] In merito alle ulteriori condizioni per la protezione della persona segnalante, si rinvia a quanto previsto dagli artt. 16, co. 3 e 4, del Decreto.
[20] In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che: non siano collegate alla segnalazione; non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione; configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito. Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

e con le best practices internazionali. Tutte le Società del Gruppo promuovono la cultura dell'integrità, della trasparenza, della correttezza e della responsabilità nel contesto aziendale quali obiettivi imprescindibili per aumentare la maturità e la sensibilità sulle tematiche oggetto della presente Linea Guida.

A tal proposito, le Società del Gruppo incoraggiano chiunque venga a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) di legge o del sistema normativo aziendale, anche potenzialmente lesivi dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità del Gruppo ASPI, ad effettuare una segnalazione tramite il Canale di segnalazione interna.

Invero, lo stesso legislatore ha inteso incentivare il ricorso a canali interni in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto delle segnalazioni: una più efficace prevenzione e un pronto accertamento delle violazioni passano, infatti, attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti maggiormente vicini all'origine delle violazioni stesse.

Ai fini del rispetto della presente Linea Guida, il Gruppo ASPI adotta, implementa e richiede l'osservanza dei seguenti principi di controllo:

Indipendenza e assenza di conflitto di interessi	Al fine di garantire l'efficacia e l'integrità del processo di segnalazione, tutto il personale coinvolto nell'attività di istruttoria e di indagine, deve segnalare con la massima tempestività ogni situazione dalla quale possa sorgere un conflitto di interessi, anche solo potenziale. Le comunicazioni in merito alla sussistenza di un possibile conflitto di interessi devono essere effettuate seguendo le indicazioni fornite dalla normativa aziendale (Codice Etico, Linea Guida Anticorruzione e Procedura gestionale di Gruppo Gestione dei Conflitti di Interessi).
Trasparenza	Tutti i Destinatari della presente Linea Guida devono essere consapevoli delle modalità con le quali vengono effettuate e gestite le segnalazioni; le procedure e le misure adottate nel processo di segnalazione devono essere chiare e diffuse.
Segregazione delle responsabilità	Tutte le attività devono essere gestite nel rispetto del principio di segregazione delle responsabilità. Il responsabile dell'esecuzione di un'attività deve: • essere un soggetto diverso da chi controlla la suddetta attività e/o da chi, ove previsto, la autorizza; • svolgere nello stesso processo ruoli compatibili. I soggetti coinvolti nel processo sono tenuti a segnalare tempestivamente ogni eventuale situazione di mancato rispetto del principio stesso.
Tracciabilità e Archiviazione	Tutte le attività eseguite ed i relativi controlli svolti devono essere documentati, tracciati e verificabili a posteriori. La documentazione prodotta deve rimanere facilmente reperibile ed essere archiviata in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Speak-up culture	Il Gruppo ASPI eroga formazione e sensibilizzazione a tutto il personale, impegnandosi a diffondere un clima di fiducia, responsabilità e trasparenza nel processo di gestione delle segnalazioni, al fine di stimolare quanto più possibile la "speak-up culture". L'utilizzo di mezzi di informazione innovativi rende la diffusione delle previsioni della presente Linea Guida chiara, efficace, immediata e pervasiva.

11 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi della vigente normativa in materia di Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) e della vigente Normativa Privacy, le Società del Gruppo sono individuate quali Titolari autonomi del trattamento dei dati personali acquisiti e trattati nella gestione delle segnalazioni afferenti al proprio perimetro societario.

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale e può contenere dati ed informazioni di natura personale per il trattamento dei quali ciascun Titolare adotta le opportune misure di sicurezza atte a garantire una appropriata gestione e archiviazione assicurando inoltre l'accesso a dati/informazioni ivi contenute esclusivamente ai soggetti incaricati dal Titolare e autorizzati a compiere le operazioni di trattamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in ragione delle responsabilità attribuite e in relazione al ruolo/posizione organizzativa ricoperta nella Società (principio del "*need to know*").

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente. I dati personali dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla vigente normativa privacy, nonché nella misura necessaria e per il tempo strettamente necessario alla finalità del trattamento nel rispetto del principio di minimizzazione e comunque per non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

12 SISTEMA DISCIPLINARE

Ciascuna Società del Gruppo per i propri dipendenti prevede e (ricorrendone i presupposti) adotta sanzioni disciplinari ai sensi di quanto previsto nel CCNL di riferimento:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del Segnalato, qualora dalle verifiche condotte si dovessero accertare comportamenti illeciti;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente Linea Guida;

- nei confronti dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione nel caso in cui ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero ne sia stata accertata la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogati con tempestività ed immediatezza, attraverso misure adeguate e proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro secondo quanto disposto dalla normativa aziendale, dal contratto collettivo di lavoro di riferimento o dalle altre norme nazionali applicabili.

Riguardo ai Terzi (e.g.: partner, fornitori, consulenti, agenti) valgono i rimedi e le azioni di legge, oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico, della Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 di ogni Società del Gruppo, e della Policy integrata dei Sistemi di Gestione del Gruppo ASPI.

13 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA LINEA GUIDA

Le Società del Gruppo ASPI, al fine di diffondere la conoscenza del processo di gestione delle segnalazioni, dei relativi canali e delle tutele previste, sia nei confronti del proprio personale che di tutti gli stakeholder rilevanti, si impegnano a:

- pubblicare il presente documento sui propri siti internet e intranet;
- rendere disponibili a tutti gli interessati esterni alla Società (tramite l'apposita sezione dedicata dei siti Internet e intranet), informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne ed esterne
- divulgare, anche mediante l'affissione di locandine nei luoghi di lavoro di tutte le Società del Gruppo (mense, aree ristoro, spogliatoi, posti manutenzione), documentazione informativa sui canali e sul processo di segnalazione (brochure, manifesti, servizi periodici, video).
- erogare a tutto il personale dipendente la formazione periodica, dedicata ad accrescere la consapevolezza sull'importanza del processo di segnalazione, la conoscenza dei canali interni ed esterni e le garanzie e tutele verso tutti i soggetti a diverso titolo coinvolti.[21]

A tal proposito, l'Organo di Gestione di ogni singola Società del Gruppo monitora la corretta esecuzione di tali attività e l'aggiornamento delle correlate informative.

L'attività di aggiornamento della presente Linea Guida può essere avviata in caso di modifiche organizzative sostanziali, di aggiornamento della normativa/best practice di riferimento oppure qualora la stessa – o parti della stessa – risulti non più adottabile e comunque con cadenza periodica almeno ogni 3 anni. Nei casi in cui l'aggiornamento comporti modifiche sostanziali al testo vigente

[21] Avuto riguardo alle iniziative in materia di formazione, si rinvia più nel dettaglio a quanto previsto dal par. 5 delle Linee Guida A.N.AC. in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione.

saranno preventivamente informate le organizzazioni sindacali (OO.SS.) con le modalità e i tempi ritenuti più opportuni dalle strutture competenti della Società.

14 ATTUAZIONE DELLA LINEA GUIDA NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

Le Società del Gruppo diverse da ASPI, nel rispetto della propria autonomia e indipendenza, valutano l'applicabilità della presente Linea Guida in considerazione del proprio contesto normativo e organizzativo, secondo il principio del "Comply or Explain".

Le relative comunicazioni vengono inviate, indicandone le motivazioni, dall'ICS Manager della società controllata alla Struttura Organization, Labour Cost, Process and HR Transformation di ASPI e alla struttura process owner di ASPI per i rispettivi adempimenti. Nel caso di explain per Linee Guida approvate dal Consiglio di Amministrazione di ASPI, Organization, Labour Cost, Process and HR Transformation di ASPI informa il Comitato Controllo, Rischi, Audit e Parti Correlate.

L'Internal Control System (ICS) Manager ha il compito di monitorare, con il supporto del Process Owner di riferimento, il processo di adozione e di diffusione della presente Linea Guida nell'ambito della Società del Gruppo di appartenenza. Organization, Labour Cost, Process and HR Transformation di ASPI garantisce il monitoraggio della diffusione della Linea Guida presso le società controllate.

Si riporta di seguito lo schema di definizione, attuazione e monitoraggio della presente Linea Guida:

Definizione LG	Execution	Monitoraggio	Follow-Up
ASPI	Società Controllata	ICS Manager Società Controllata con il supporto del process owner di riferimento	Organization, Labour Cost, Process and HR Transformation di ASPI con il supporto delle strutture competenti

15 RIFERIMENTI

- Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (1997) e successive revisioni (Raccomandazione OCSE 2021);
- D. Lgs. 24/2023 di 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; 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;

- Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione approvate dall'ANAC con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025;
- 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 modificate ed integrate come da Delibera ANAC n° 479 del 26 novembre 2025;
- Regolamento Europeo 2016/679 ("GDPR"); D. Lgs. 101/2018 – "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679; Decreto Legislativo 196/2003 ("Codice Privacy");
- Standard UNI ISO 37001:2016;
- Standard UNI ISO 30415:2021;
- UNI/PdR 125:2022 prassi di riferimento che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- Standard UNI ISO/IEC 42001:2023
- Codice Etico di Gruppo;
- Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (disponibile nell'intranet aziendale, nella sezione "Modello 231");
- Policy integrata dei Sistemi di Gestione del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI;
- Linea Guida di Compliance Antitrust e Tutela del consumatore del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Modello Antifrode Fraud Free Zone (FFZ) del Gruppo ASPI;
- Linea Guida DE&I del Gruppo ASPI;
- Procedura Gestionale di Gruppo Gestione dei Conflitti di Interessi;

16 SIGLE E DEFINIZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
ASPI	Autostrade per l'Italia S.p.A.
Canale di segnalazione Interna	Canale di segnalazione interno all'organizzazione attivato dal Gruppo per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni e che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e di eventuali ulteriori persone menzionate nella segnalazione.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Codice Etico	Codice Etico del Gruppo Autostrade per l'Italia S.p.A..
Conflitto di Interessi	Qualsiasi situazione, attuale o potenziale, nella quale il soggetto incaricato della gestione di una segnalazione – o coinvolto nelle attività connesse – si trovi in una condizione di incompatibilità, anche solo apparente, per ragioni personali, familiari, economiche, professionali o relazionali. Ai fini del presente documento, costituiscono riferimento le ipotesi di conflitto tipiche e atipiche previste dalla normativa vigente, incluse quelle richiamate dagli art. 51 c.p.c. e dagli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013, nonché le ulteriori situazioni idonee a compromettere l'imparzialità e l'autonomia richieste dalla disciplina sul whistleblowing, come evidenziato nelle Linee Guida ANAC n. 1/2025.
Contesto lavorativo	Attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile.
Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24	Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (c.d. Decreto Whistleblowing).
Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	Decreto Legislativo recante la "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" e successive modifiche e integrazioni.
Direttiva Europea 2019/1937	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.

Divulgazione pubblica	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.
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata
Gruppo ASPI o Società del Gruppo	ASPI e le (i) società da questa controllate direttamente, e (ii) le società da questa controllate indirettamente ove soggette ad attività di direzione e coordinamento di ASPI o di altra Società del Gruppo.
Normativa Antitrust e Tutela del consumatore	La normativa nazionale e dell'Unione europea in materia di tutela della concorrenza e del consumatore che disciplina le seguenti fattispecie: intese; abuso di posizione dominante; concentrazioni; abuso di dipendenza economica; aiuti di Stato; separazioni societarie; concorrenza sleale; pubblicità ingannevole e comparativa; pratiche commerciali scorrette; violazione dei diritti dei consumatori nei contratti.
Normativa Privacy	Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati ("GDPR"), nonché il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni (di seguito, "Codice Privacy") e qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia ivi compresi i provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.
Organismo di Vigilanza	Organismo di controllo, di natura collegiale, nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01 e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 ed a curarne il relativo aggiornamento in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/01.
Organizzazioni Sindacali (OO.SS.)	Associazioni costituite dai lavoratori, su base volontaria, con lo scopo di rappresentarne e tutelarne gli interessi collettivi e individuali nei confronti dei datori di lavoro e delle istituzioni. Ai fini del presente documento si fa riferimento alle organizzazioni sindacali individuate ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 81/2015 e secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC n. 1/2025 approvata con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025.
Organo di Gestione delle Segnalazioni - Ethics Office in ASPI (o Organo di Gestione)	Organo interno alla singola società, incaricato della gestione delle segnalazioni ordinarie e Whistleblowing e costituito da personale specificamente formato.
Persona coinvolta/Segnalato	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Persona segnalante o segnalante o Whistleblower	Qualsiasi soggetto (interno ed esterno al Gruppo ASPI) che invii la segnalazione, essendo venuto a conoscenza di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato.
Personale del Gruppo	I dipendenti delle Società del Gruppo (dirigenti, quadri, impiegati, operai).
Piattaforma Whistleblowing (o Piattaforma)	Strumento informatico adottato per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni, a cui si accede tramite il sito istituzionale di ciascuna Società, nell'apposita sezione di ciascun canale di segnalazione e che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Process owner	Dipendente responsabile di Struttura competente per il processo
Programma di Compliance Antitrust e Tutela del consumatore (o Programma)	Il Programma finalizzato a prevenire la violazione della Normativa Antitrust e Tutela del consumatore. Il Programma è composto da: – Linea Guida di Compliance Antitrust e Tutela del consumatore; – Manuale Operativo "Compliance Antitrust" con allegato il Vademecum Antitrust; – Manuale Operativo "Compliance in materia di pratiche commerciali scorrette" con allegato il Vademecum pratiche commerciali scorrette.
Referente Antitrust	Figura, designata dal CdA della singola Società del Gruppo, con competenze, budget e risorse idonee a sovrintendere all'adozione, verifica e monitoraggio del Programma di Compliance Antitrust e Tutela del Consumatore della Società di riferimento.
Responsabile Anticorruzione (o RAC)	Responsabile Anticorruzione nominato da ASPI e da ciascuna delle Società del Gruppo, che opera con l'occorrente autorità definita con la apposita disposizione di nomina e la cui indipendenza è garantita dal non coinvolgimento in attività d'impresa individuate come a rischio corruzione.
Riscontro	Comunicazione che viene data alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Segnalazione interna (o Segnalazione)	Comunicazione effettuata tramite i canali messi a disposizione dalle Società del Gruppo relativa a violazioni verificate o che verosimilmente potrebbero verificarsi nell'ambito del Gruppo ASPI, ovvero nell'ambito di un soggetto terzo che abbia o abbia avuto un rapporto di qualsivoglia natura con il Gruppo stesso, ed avente ad oggetto fatti che si ritenga possano essere: condotte illecite o irregolarità; violazioni di norme; azioni suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine aziendale; violazioni del Codice Etico del Gruppo ASPI; violazioni della Linea

	Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI; violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e controllo; violazioni di procedure e disposizioni aziendali.
Segnalazione ordinaria	Segnalazione non rientrante nell'ambito di applicazione oggettivo di cui all'art. 1 del D.Lgs. 24/2023 come, ad esempio, la segnalazione avente ad oggetto qualunque forma di molestia, discriminazione, mobbing, vessazione, violenza (come definita nel Decalogo Antimolestie del Gruppo ASPI), frode e furto a danno della Società, inadeguatezze nella gestione dell'infrastruttura, anomalie nel Sistema di Controllo Interno, mancato rispetto della normativa aziendale, contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, ecc. Rientra nell'ambito di gestione della Segnalazione Ordinaria anche la Segnalazione Anonima.
Segnalazione anonima	Segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate o non siano individuabili in maniera univoca o non corrispondano ad un ente o individuo esistente o non corrispondano all'effettiva persona segnalante.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC, di cui all'art. 7 del D.Lgs. 24/2023.
Segnalazione whistleblowing (o Segnalazione oggetto del Decreto)	Segnalazione effettuata da un soggetto rientrante tra quelli individuati dal D.Lgs. 24/2023 (es: dipendenti, collaboratori, fornitori, etc) e avente ad oggetto condotte illecite, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea o comportamenti idonei a compromettere l'integrità dell'ente, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.
Segreteria Tecnica	Struttura con il compito di supportare l'Ethics Office di ASPI e gli Organi di Gestione delle Segnalazioni nell'attività di gestione delle Segnalazioni che risiede nella struttura "Rapporti con Organi di Controllo e Vigilanza e Whistleblowing" dell'Internal Audit di ASPI.
Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi	Insieme degli strumenti, delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative aziendali finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo sostenibile della Società.
Whistleblowing	Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023) finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all'interno della società, di reati, illeciti, violazioni o di altre irregolarità definite dal Decreto citato da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (cd. whistleblower), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge anche nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.

*17*STORIA DELLE REVISIONI

Revisione	***Note***	***Data***
00	*Prima emissione Procedura segnalazioni*	01/02/2021
01	• *Allineamento al nuovo contesto di Governance;* • *Allineamento alla nuova denominazione dell'Ethics Office di ASPI;* • *Allineamento alla nuova Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI;* • *Recepimento delle principali indicazioni della Direttiva Europea 2019/1937, in particolare:* - *definizione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;* - *Inserimento dei termini di comunicazione al segnalante circa lo status della segnalazione effettuata;* - *limitazione dei soggetti che possono accedere ai canali di ricezione delle segnalazioni;* - *rafforzamento della tutela del segnalanti*	17/10/2022
02	*Prima emissione Linea Guida in sostituzione della Procedura. Recepimento della normativa introdotta dal D. Lgs. 24/2023*	13/12/2023
03	• *Allineamento al nuovo contesto organizzativo di ASPI;* • *Allineamento alla nuova Linea Guida di Compliance Antitrust e Tutela del consumatore del Gruppo ASPI* • *Modifiche nella composizione degli Organi di Gestione delle Segnalazioni nelle Società che impiegano fino a 249 dipendenti;* • *Recepimento delle modalità di classificazione delle segnalazioni definite dall'Ethics Office di ASPI;* • *Aggiornamento delle modalità di reporting verso gli Organi di amministrazione, controllo e vigilanza da parte degli Organi di Gestione delle Segnalazioni delle Società del Gruppo ASPI;* • *Recepimento delle modalità di gestione delle segnalazioni introdotte con l'utilizzo della nuova Piattaforma Whistleblowing*	13/03/2025
04	• *Recepimento della Linea Guida in materia di Whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvata dall'ANAC con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025;* • *Modifiche nella composizione dell'Ethics Office di ASPI e degli Organi di Gestione delle altre Società del Gruppo;* • *Modifiche nella composizione degli Organi di Gestione delle Società indirettamente controllate da ASPI*	23/02/2026

	• *Aggiornamento delle modalità di reporting verso gli Organi di amministrazione, controllo e vigilanza da parte dell'Ethics Office e degli Organi di Gestione delle Segnalazioni delle Società del Gruppo ASPI;*	

autostrade
per l'Italia