

Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione



Table of Contents

1 Document History	3
2 Introduzione	3
3 I CANALI DI SEGNALAZIONE	4
3.1 CANALE INTERNO predisposto e gestito da soggetti privati.....	4
3.2 CANALE ESTERNO	4
3.3 DIVULGAZIONI PUBBLICHE	5
4 I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE E LE TUTELE GARANTITE	5
5 LE VIOLAZIONI CHE POSSONO ESSERE SEGNALATE	6
5.1 VIOLAZIONI DEL D. LGS. 231/2001	7
5.2 II) ILLECITI CHE RIENTRANO NELL'AMBITO DI APPLICAZIONE DEGLI ATTI DELL'UNIONE EUROPEA O NAZIONALI	7
5.3 III) ATTI OD OMISSIONI CHE LEDONO GLI INTERESSI FINANZIARI DELL'UNIONE EUROPEA .	7
5.4 IV) ATTI OD OMISSIONE RIGUARDANTI IL MERCATO INTERNO	8
6 LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
6.1 CONFLITTI DI INTERESSE DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI – INDIVIDUAZIONE	9
7 IL DIVIETO DI RITORSIONI	10
8 LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI E DATA RETENTION	11

Document Name	Version	Date	Prepared By
Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione	V2.0	29/06/2026	Debora Schisano



1 Document History

Version	Date	Author	Reason for Release
1.0	18/11/2025	Debora Schisano	First release
2.0	29.06.2026	Debora Schisano	New report platform

2 Introduzione

Il Whistleblowing è uno strumento legale ideato per far emergere in modo spontaneo e riservato eventuali condotte illecite all'interno di organizzazioni pubbliche o private attraverso la segnalazione effettuata da soggetti che in vario modo entrano in contatto con le stesse.

La presente guida sul whistleblowing è finalizzata a:

- garantire la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e del presunto responsabile della violazione, fatta salva la normativa contenuta nei codici di rito e in normative collegate con riferimento alle indagini preliminari o a procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette, per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

La presente guida sul whistleblowing è stata redatta alla luce delle seguenti normative:

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto Legislativo 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023, con il quale l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937;
- Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

Document Name	Version	Date	Prepared By
Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione	V2.0	29/06/2026	Debora Schisano



3 I CANALI DI SEGNALAZIONE

Il d.lgs. 10/3/2023 n. 24 disciplina i canali di segnalazione e tutela i soggetti segnalanti.

Vi sono, infatti, tre canali di segnalazione:

3.1 CANALE INTERNO predisposto e gestito da soggetti privati.

La Società ha individuato il Gestore delle segnalazioni nel referente dell'Area Legal, specificatamente nominato.

Sono previsti due modalità di segnalazione interna.

Canale scritto

Il primo canale interno è quello della piattaforma informatica crittografata.

La Società J.A.S. S.p.A. ha adottato quale strumento interno per le segnalazioni il portale **Mitrattech**, raggiungibile direttamente dal sito internet di JAS all'indirizzo <https://www.jas.com/> andando nella sezione "Compliance" e poi "Reporting & Whistleblower Protection", oppure direttamente al seguente link <https://www.clearviewconnects.com/#/reporter/submit-report>

Canale orale

In alternativa, è possibile effettuare la segnalazione mediante un incontro telefonico, in presenza o videoconferenza, fissato entro un termine ragionevole, con il Gestore delle Segnalazioni. Per attivare tale modalità è possibile utilizzare il numero +39 02 2169 2000 o richiedere un appuntamento scrivendo un'e-mail a it-whistleblowing@jas.com accessibile al Gestore.

Al momento della ricezione della segnalazione, il Gestore della segnalazione deve documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio e il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell'incontro in videoconferenza o in presenza (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante) è sempre consigliabile procedere - previo consenso della persona segnalante - alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non vi è temporaneamente la disponibilità di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

3.2 CANALE ESTERNO

Document Name	Version	Date	Prepared By
Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione	V2.0	29/06/2026	Debora Schisano



predisposto e gestito da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), al seguente indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

Tale strumento può essere utilizzato solo alle seguenti condizioni.

- Non è prevista l'attivazione del canale interno oppure, anche se obbligatorio, non è stato attivato oppure non è conforme ai requisiti richiesti dalla legge.
- Il segnalante ha già effettuato una segnalazione avvalendosi del canale interno ma la stessa non ha avuto seguito.
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe un seguito o che ne deriverebbe un rischio di ritorsioni.
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse.

3.3 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il segnalante può rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o altri mezzi di comunicazione di massa soltanto se:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna alla quale non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere un efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

Il primo canale che deve essere esperito, pertanto, è il canale interno (piattaforma digitale/canale orale). Lo scopo è quello di facilitare la comunicazione di informazioni concernenti violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa.

4 I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE E LE TUTELE GARANTITE

I soggetti che possono segnalare le violazioni sono i seguenti:

- a) dipendenti,
- b) collaboratori,
- c) fornitori, subfornitori, dipendenti e collaboratori degli stessi,
- d) liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi,
- e) volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- f) azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;

Document Name	Version	Date	Prepared By
Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione	V2.0	29/06/2026	Debora Schisano



- g) ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più le posizioni indicate in precedenza, se le informazioni sono state apprese prima dello scioglimento del rapporto giuridico;
- h) soggetti in fase di selezione, prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato, se le informazioni sono state apprese durante le fasi precontrattuali.

Tutte le segnalazioni devono essere gestite garantendo la riservatezza delle stesse, secondo i principi di confidenzialità ed anonimato.

Lo strumento del Whistleblowing tutela l'identità del soggetto segnalante e anche del soggetto facilitatore (ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione). L'identità, infatti, non può essere rivelata senza il consenso del segnalante. La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma software crittografata per le segnalazioni, e anche tramite l'impossibilità di registrare i cookies del browser.

Per tale ragione, nel caso in cui la piattaforma fornita sia open source, soprattutto con chiavi condivise, chi fornisce la piattaforma deve garantire anche la conservazione delle chiavi crittografiche, indicando le modalità di conservazione delle stesse.

Sono irrilevanti i motivi che hanno indotto la persona ad effettuare la segnalazione: le tutele devono essere sempre garantite.

Le misure di protezione si applicano anche alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro che lavorano nello stesso contesto e che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalatore, agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nello stesso contesto lavorativo.

Il segnalante beneficia delle tutele garantite dal decreto solo se, al momento della segnalazione, aveva **fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalante, divulgate o denunciate fossero vere**. Se invece è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione oppure la responsabilità civile per dolo o colpa grave, allora vengono meno le tutele garantite ed è possibile applicare una sanzione disciplinare.

5 LE VIOLAZIONI CHE POSSONO ESSERE SEGNALATE

Le segnalazioni devono riguardare violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato di cui si viene a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Si può trattare di:

- a) violazioni commesse,
- b) fondati sospetti,
- c) violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero essere commesse sulla base di elementi concreti.

I fatti e gli illeciti che possono essere segnalati riguardano illeciti penali, civili, amministrativi, contabili, violazioni di normative comunitarie e sono elencati tassativamente dal d.lgs. 24/2023.

Document Name	Version	Date	Prepared By
Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione	V2.0	29/06/2026	Debora Schisano



5.1 VIOLAZIONI DEL D. LGS. 231/2001

In presenza di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, possono essere segnalate le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato presupposto, nonché le violazioni del Codice Etico, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

5.2 II) ILLECITI CHE RIENTRANO NELL'AMBITO DI APPLICAZIONE DEGLI ATTI DELL'UNIONE EUROPEA O NAZIONALI

- **Appalti pubblici** = violazione delle norme per l'aggiudicazione di appalti pubblici e di concessioni nei settori della difesa, della sicurezza, dell'acqua, dell'energia, dei trasporti, dei servizi postali e qualsiasi altro contratto previsto dal d.lgs. 50/2016.
- **Tutela dell'ambiente** = scarico, emissione o rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno, nell'acqua. Oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.
- **Sicurezza dei trasporti** = es. messa in pericolo di un aereo, dei suoi passeggeri, compromissione dell'operatività dell'aereo stesso.
- **Sicurezza alimenti e mangimi** = violazione delle norme riguardanti la sicurezza alimentare, l'integrità, la salubrità; tutela delle pratiche commerciali leali, degli interessi dei consumatori.
- **Salute e benessere degli animali**, per esempio negli allevamenti o nelle operazioni di trasporto, cautele durante la macellazione.
- **Sicurezza e conformità dei prodotti.**
- **Protezione dei consumatori.**
- **Radioprotezione e sicurezza nucleare** = sicurezza degli impianti nucleari, sicurezza relativamente alle sostanze radioattive presenti nelle acque destinate al consumo umano, rischi derivanti dall'esposizione alle radiazioni.
- **Servizi, prodotti e mercati finanziari** = tutela nei settori bancario, del credito, dell'investimento, dell'assicurazione, dei prodotti pensionistici individuali, dei titoli.
- **Antiriciclaggio e antiterrorismo.**
- **Salute pubblica** = tutela per gli organi e le sostanze di origine umana, per i prodotti medicinali e i dispositivi di impiego medico.
- **Sicurezza delle reti** dei sistemi informativi.
- **Tutela della vita privata** e della privacy (GDPR).

5.3 III) ATTI OD OMISSIONI CHE LEDONO GLI INTERESSI FINANZIARI DELL'UNIONE EUROPEA

- Corruzione.
- Frodi fiscali.
- Malversazioni o truffe aggravate ai danni dell'Unione europea.
- Attività illecite connesse alle spese o contributi dell'Unione europea.

Document Name	Version	Date	Prepared By
Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione	V2.0	29/06/2026	Debora Schisano



5.4 IV) ATTI OD OMISSIONE RIGUARDANTI IL MERCATO INTERNO

- Compromissione della libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali.
- Violazione delle norme riguardanti la concorrenza e gli aiuti di Stato.
- Violazioni delle norme in materia di imposte sulle società o meccanismi il cui obiettivo è quello di ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'imposta sulla società.
- Messa in pericolo della tutela della libera concorrenza (es. controllo dei prezzi).

Lo strumento del Whistleblowing **non trova applicazione** in caso di

- mere contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interessi di carattere personale (come, ad esempio, attinenti esclusivamente a rapporti individuali di lavoro o di pubblico impiego). Sono escluse, per esempio,
 - le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose,
 - rivendicazioni o ritorsioni personali,
 - conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici;
- segnalazioni prive di fondamento, presentate con dolo o colpa grave;
- informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni, voci di corridoio;
- segnalazioni calunniose o diffamatorie.

Sono ammesse anche **segnalazioni anonime** purché siano adeguatamente **circostanziate** e documentate, ossia corredate da elementi e informazioni tali che permettano di relazionare i fatti segnalati a contesti determinati (per esempio indicazione di specifiche aree aziendali, di nominativi, qualifiche, uffici, eventi particolari, dove e quando è stato commesso l'illecito, ecc). È bene precisare che, di fronte ad una segnalazione anonima, la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

Pertanto, la segnalazione deve avere un contenuto minimo per poter essere ritenuta ammissibile:

1. chiara e completa descrizione del fatto,
2. circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato l'illecito,
3. generalità o elementi che consentano di identificare il soggetto a cui sono attribuiti i fatti segnalati,
4. indicazione di eventuali documenti a prova dell'illecito segnalato,
5. ogni informazione che possa fornire un utile riscontro dei fatti segnalati.

6 LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione viene gestita esclusivamente dal Gestore, nominato dall'ente, che **entro 7 giorni** dalla ricezione della segnalazione deve rilasciare avviso di ricevimento al segnalante e poi deve dare diligente seguito alla segnalazione, fornendo riscontro al medesimo **entro 3 mesi**

Document Name	Version	Date	Prepared By
Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione	V2.0	29/06/2026	Debora Schisano



dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro 3 mesi dalla data di scadenza del termine di 7 giorni per tale avviso.

Subito dopo la ricezione della segnalazione, pertanto, deve effettuare una valutazione preliminare, verificando:

- la qualifica soggettiva del segnalante (se rientra, cioè, tra i soggetti che possono segnalare),
- che la segnalazione rientri tra quelle previste dal decreto,
- che la segnalazione non rientri tra quelle vietate,
- che la segnalazione rispetti i requisiti minimi (segnalazione adeguatamente circostanziata).

La segnalazione può essere ritenuta inammissibile nei casi sotto elencati. Il Gestore, comunque, deve fornire adeguata motivazione.

- a) Segnalazione non ammessa o vietata,
- b) segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non rendere possibile la comprensione del contenuto stesso,
- c) irrilevanza della segnalazione in quanto non rientrante tra gli illeciti previsti dal decreto,
- d) mancanza di dati o elementi essenziali,
- e) manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti,
- f) mancato riscontro da parte del segnalante,
- g) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti.

Se la segnalazione non viene dichiarata inammissibile, il Gestore, se necessario, mantiene le interlocuzioni con il segnalante, richiedendo chiarimenti o integrazioni e può richiedere o acquisire ulteriori atti, documenti o informazioni utili all'indagine.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti (Organo Amministrativo) per i relativi seguiti. Infatti, al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto n. 24/2023, è necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

6.1 CONFLITTI DI INTERESSE DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI – INDIVIDUAZIONE

Document Name	Version	Date	Prepared By
Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione	V2.0	29/06/2026	Debora Schisano



Nei casi in cui il Gestore coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, ovvero nei casi in cui il Gestore delle Segnalazioni si trovi in una situazione di impossibilità, sulla base di congrua motivazione, la segnalazione è gestita dal Collegio Sindacale, specificatamente nominato, il quale opera quale "Gestore sussidiario della/e segnalazioni" sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina. Si indicano di seguito i recapiti a cui è possibile rivolgere la segnalazione in caso di conflitto di interessi:

Canale scritto

La segnalazione è inviata in forma scritta mediante posta ordinaria o a mezzo raccomandata A/R presso la sede del Collegio Sindacale sita in Milano – Via C.G. Merlo 3.

In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Gestore sussidiario, si raccomanda che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "**riservata al Gestore sussidiario delle segnalazioni di J.A.S. S.p.A.**" La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata da parte del gestore.

Canale orale

In forma orale mediante incontro telefonico, in presenza o videoconferenza, fissato entro un termine ragionevole, con il gestore sussidiario. Per attivare tale modalità è possibile utilizzare il numero 02 7600 4119 o richiedere un appuntamento scrivendo un'e-mail a nicola@tracanella.it accessibile al gestore sussidiario delle segnalazioni.

Trovano comunque applicazione tutte le disposizioni previste dalla presente procedura in quanto compatibili.

7 IL DIVIETO DI RITORSIONI

Il Gestore delle segnalazioni non può rilevare l'identità del Segnalante senza il suo consenso.

Il d.lgs. 24/2023 infatti tutela la riservatezza dell'identità del segnalante e prevede adeguate misure di protezione da eventuali ritorsioni collegate alla segnalazione direttamente o indirettamente.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che provoca o può provocare al segnalante un danno ingiusto e che possa provocare danni fisici, psicologici, alla reputazione della persona, perdite economiche (per es. licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessione di grado o mancata promozione, riduzione dello stipendio o modifica dell'orario di lavoro, ecc.).

Il Segnalante può denunciare all'Anac le ritorsioni che ritiene di aver subito a causa di una segnalazione.

Gli atti di ritorsione accertati sono nulli e il Segnalante ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro (in caso di licenziamento), al risarcimento del danno ed è previsto l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva.

Document Name	Version	Date	Prepared By
Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione	V2.0	29/06/2026	Debora Schisano



In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Al riguardo, l'ANAC ha specificato che la tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

Infine, si ricorda che, come già detto, di fronte a una segnalazione anonima, la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

8 LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI E DATA RETENTION

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra Gestore e persona segnalante sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati (GDPR – Regolamento UE 2016/679).

Le segnalazioni, infatti, contengono dati personali, i quali possono essere trattati e conservati solo per il tempo necessario al loro trattamento e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione

I dati personali sono conosciuti solo dal Gestore in qualità di incaricato o responsabile del trattamento del trattamento, a seconda dei casi.

Document Name	Version	Date	Prepared By
Guida sullo Strumento del Whistleblowing e sulle Modalità di Segnalazione	V2.0	29/06/2026	Debora Schisano

