



PROCEDURA WHISTLEBLOWING -

AIG EUROPE SA - Rappresentanza per l'Italia

Data di emissione: 17/12/2023

Data ultimo aggiornamento: N/A

PREMESSA

Riferimenti Normativi

La presente procedura Whistleblowing (la "**Procedura**"), costituente Allegato alla AESA Whistleblowing Policy (la "**Policy**") di AIG, viene redatta secondo quanto previsto:

- dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "**Decreto**") emanato in attuazione della Direttiva (UE) n. 1937 del 23 Ottobre 2019, e
- dalle "*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*" (le "**Linee guida ANAC**") approvate con Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, e per quanto qui di seguito non espressamente disciplinato, deve essere letta congiuntamente con essi.

La Procedura, redatta dalla funzione Compliance ai sensi dell'Art. 5, c.1 e) del Decreto, sostituisce la precedente procedura Whistleblowing di AIG emanata ai sensi della Direttiva Whistleblowing 2017 (ed. 15.10.2018).

La presente Procedura è stata anticipata alle RSA in data 13/12/23 per l'acquisizione di eventuali osservazioni, ed è disponibile nella Bacheca aziendale, nonché sull'intranet aziendale e sul sito istituzionale di AIG al seguente link: <https://www.aig.co.it/>.



Cosa è possibile segnalare (Art. 1 del Decreto)

La presente Procedura disciplina l'ambito, le modalità e le misure di protezione previste secondo le quali una persona fisica può segnalare **alcune tipologie di illeciti espressamente definite** dal Decreto, e precisamente:

- violazioni di normative dell'UE (es. protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, etc.) e della normativa nazionale di recepimento;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs 231/2001;
- violazioni del Modello 231 di AIG.

Non rientrano nell'ambito di applicazione della presente Procedura:

- le segnalazioni riguardanti violazioni del segreto in materia di difesa o sicurezza nazionale, nonché
- rimangono ferme le disposizioni in materia di:
 - o segreto professionale forense e medico;
 - o informazioni classificate (c.d. classifiche di segretezza ai sensi dell'Art. 42 L. 124/2007);
 - o segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
 - o norme di procedura penale;
 - o autonomia e indipendenza della magistratura;
 - o difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
 - o esercizio dei diritti dei lavoratori;

Si precisa, in particolare, che non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interesse personale del segnalante che siano esclusivamente relative ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate.

Le mere irregolarità non sono in sé ricomprese, ma possono costituire elementi concreti tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una violazione.

A chi si applica la Procedura (Art. 3 del Decreto)

Ai sensi dell'Art. 3, co. 3 del Decreto, la presente Procedura si applica a coloro che in AIG svolgono le seguenti attività:

- lavoratori subordinati a qualsiasi titolo, anche a tempo determinato, inclusi volontari e tirocinanti (retribuiti e non);
- lavoratori autonomi, inclusi fornitori di beni e servizi, liberi professionisti, consulenti;



- azionisti (persone fisiche) e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora esercitino le loro funzioni in via di mero fatto presso AIG;

che siano venuti a conoscenza della violazione nell'ambito del contesto lavorativo, indipendentemente dalla circostanza che il rapporto giuridico con AIG non fosse ancora formalmente iniziato o, viceversa, si fosse sciolto, sempre che, in quest'ultimo caso, le informazioni sulle violazioni fossero state acquisite durante lo svolgimento del rapporto. Sono pertanto oggetto della presente Procedura sia le informazioni sulla violazione che sono state acquisite in fase precontrattuale (es. durante il processo di selezione) o durante l'eventuale periodo di prova, sia quelle acquisite in corso del rapporto lavorativo e comunicate successivamente allo scioglimento dello stesso.

L'utilizzo della presente Procedura, seppure del tutto **facoltativo**, è atto a garantire **protezione** dell'autore della segnalazione e di eventuali terzi che potrebbero essere coinvolti nella segnalazione ed in particolare:

- i facilitatori, intesi come qualsiasi persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante nello stesso contesto di lavoro e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica che lavorano nel medesimo contesto di lavoro e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- le altre persone che lavorano nel medesimo contesto di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica ed hanno con lui un legame affettivo stabile o di parentela entro il quarto grado;
- gli enti di proprietà del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o per i quali lo stesso lavori, nonché quelli appartenenti allo stesso contesto lavorativo.

1. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

1.1. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.



Ove possibile, è opportuno che venga allegata ogni documentazione utile di cui il segnalatore sia venuto legittimamente in possesso (es. asporto, copia, fotografia) ed altresì indicate le altre persone potenzialmente o effettivamente a conoscenza dei fatti (es. facilitatori, colleghi) essendo questi ultimi a loro volta destinatari delle misure di protezione

Il gestore della segnalazione potrà richiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale dedicato o anche di persona, qualora il segnalante abbia richiesto un incontro diretto. Eventuali segnalazioni **anonime** (da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante), ove circostanziate, **sono equiparate dai soggetti riceventi a quelle ordinarie**, e pertanto non sono applicabili le misure previste dal Decreto.

Tuttavia, se la persona che inizialmente ha effettuato una segnalazione anonima è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione previste per le ritorsioni. Per questa ragione, pertanto, deve essere in ogni caso registrata e la documentazione conservata.

1.2. Canali di segnalazione

Sono a disposizione del segnalante diversi canali tramite i quali è possibile effettuare la segnalazione.

ATTENZIONE : è sempre preferibile utilizzare il canale di segnalazione interna, il quale peraltro è l'unico da utilizzarsi in caso di segnalazioni afferenti a violazioni del Modello d.lgs. 231/2001 di AIG.

1.2.1. Canali di segnalazione interna (art. 4 e 5 del Decreto)

La segnalazione interna può essere fatta alla **Compliance aziendale** di AIG, in qualità di soggetto/funzione preposta alla gestione del canale interno, in forma orale o in forma scritta, tramite la piattaforma on line **Compliance Help line AIG**, a cui si può accedere tramite il seguente link:

www.aigcompliancehelpline.com

ovvero inquadrando il QR Code qui sotto:





Su richiesta del segnalante può essere organizzato anche un incontro diretto di persona, nel qual caso l'incontro si svolgerà in un luogo adatto a garantire la riservatezza.

Previo consenso del segnalante, si potrà procedere alla registrazione attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto, mentre in ogni caso sarà redatto un verbale dell'incontro che dovrà essere consegnato e sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione.

Si precisa che l'utilizzo di questo canale dedicato garantisce la **riservatezza** dell'identità della persona del segnalante, delle persone coinvolte e di ogni persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

Rimane ferma la possibilità di effettuare una segnalazione anche tramite **modalità tradizionali**, ma in tale caso si raccomanda al segnalante di adottare misure idonee a mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dalla presente Procedura.

Questo serve, ad esempio, nel caso la segnalazione raggiunga un soggetto che non sia quello preposto alla gestione.

Ad esempio, se la segnalazione viene effettuata in busta chiusa, indicare sulla busta che si tratta di una segnalazione *whistleblowing* così che possa essere trasmessa alla funzione Compliance senza essere aperta e non processata alla stregua di una segnalazione ordinaria. In tal caso, la segnalazione, a tutela della persona segnalante, dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Sono invece sconsigliate mail e pec perché non idonee a garantire la riservatezza.

Anche la segnalazione fatta ad un **soggetto diverso** (es. manager, ufficio del Personale, ufficio Legale) è comunque valida, fermo restando che tali soggetti diversi hanno l'obbligo di trasmettere la segnalazione alla funzione Compliance entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dandone contestuale notizia al segnalante.

Ai sensi dell'Art. 5 del Decreto, il gestore della segnalazione:

- rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento** entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e dà un corretto seguito alla segnalazione.



A tal fine, il gestore della segnalazione:

- svolge l'analisi dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità o meno (manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti; segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente) e poter quindi accordare al segnalatore le tutele previste;
 - svolge l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate, avviando se del caso un dialogo con il segnalatore, acquisendo atti e documenti da altri uffici, coinvolgendo terze persone
- fornisce un **riscontro formale** al segnalante entro i 3 (tre) mesi successivi rispetto alla data dell'avviso di ricevimento (ovvero alla scadenza dei 7(sette) giorni dalla segnalazione). Tale riscontro può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di una inchiesta interna, nella comunicazione dei provvedimenti presi, nel rinvio ad una autorità competente per ulteriori indagini. Il riscontro può anche essere meramente interlocutorio in merito allo stato di avanzamento dell'istruttoria (in tal caso gli esiti finali dovranno comunque essere comunicati al segnalante).

1.2.2. Canale di segnalazione esterna (Artt. 6, 7 e 8 del Decreto)

Conformemente al dettato legislativo, un canale di segnalazione esterno è stato attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), secondo la procedura indicata al seguente link:

www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

La segnalazione esterna all'ANAC può essere effettuata se:

- l'ente non ha attivato un canale interno o il canale non è conforme ai requisiti di cui al Decreto;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuata internamente, la segnalazione non avrebbe seguito efficace o che vi sia il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha segnalato internamente, ma la segnalazione non ha avuto seguito;



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

Anche in questo caso la segnalazione può essere effettuata in forma orale (tramite linee dedicate) o scritta (tramite piattaforma informatica), ovvero tramite incontro diretto con il segnalante.

Viene comunque garantita la riservatezza di tutti i soggetti coinvolti.

Qualora una segnalazione fosse presentata ad un soggetto esterno diverso dall'ANAC, tale soggetto deve trasmetterla all'ANAC entro 7 (sette) giorni dal ricevimento dandone contrattuale notizia al segnalante.

L'ANAC rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento** della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla ricezione, salvo il caso in cui il segnalante abbia fatto esplicita richiesta contraria ovvero l'ANAC ritenga che tale avviso pregiudicherebbe il diritto alla riservatezza del segnalante.

L'ANAC può altresì richiedere al segnalante eventuali integrazioni al fine di dare diligente seguito alla stessa.

L'ANAC dovrà fornire un **riscontro formale** al segnalante entro i 3 (tre) mesi (ovvero 6 (sei) mesi se ricorrono giustificate e motivate ragioni) successivi alla data di avviso di ricevimento (ovvero dalla scadenza dei sette giorni dalla segnalazione).

L'ANAC dovrà comunicare il suo esito finale sulla segnalazione che potrà consistere in:

- una raccomandazione;
- un'archiviazione (l'ANAC può decidere di non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione);
- una sanzione amministrativa; ovvero
- un trasferimento ad altra autorità amministrativa o giudiziaria qualora la violazione oggetto della segnalazione non rientri nella sua sfera di competenza.

1.2.3. Divulgazione Pubblica (Art. 15 del Decreto)

Il segnalante può anche scegliere di effettuare una **divulgazione pubblica**.

Per «divulgazione pubblica» si intende rendere di pubblico dominio informazioni su quanto segnalato tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone e può essere effettuata, con garanzia di applicazione delle tutele previste dal Decreto, qualora:

- ad una segnalazione interna a cui non stato dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC alla quale, a sua volta, non è stato dato seguito riscontro in termini ragionevoli;



- la persona ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC che non ha fornito riscontro al segnalante in termini ragionevoli in merito alle misure previste od adottate per dare seguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere sulla base di elementi concreti che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di temere ritorsioni ove effettuasse una segnalazione esterna o che la stessa possa non avere seguito efficace.

Rimane fermo il diritto del segnalante di rivolgersi direttamente all’[Autorità Giudiziaria](#).

2. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO

Il sistema di protezione del decreto comprende:

- A. La **tutela della riservatezza** del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle altre persone menzionate nella segnalazione.
- B. La **tutela da eventuali ritorsioni** che dovessero essere adottate da AIG in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia
- C. Le **limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione di alcune categorie di informazioni, ove ricorrano determinate condizioni (es. limitazioni di responsabilità che deriverebbero dal trattamento di dati personali inclusi nella segnalazione).

Qualsiasi rinuncia o transazione aventi per oggetto questi diritti non sono valide, salvo effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali).

A. La tutela della riservatezza

Il segnalante ha **diritto alla riservatezza**, nel senso che la sua identità o altre informazioni da cui la stessa possa esimersi non devono essere condivise con altre persone diverse da quelle espressamente autorizzate a trattare tali dati¹.

Titolare del trattamento per le segnalazioni interne è AIG

In caso di giudizio l’identità della persona può essere rivelata solo nei modi e nei limiti previsti all’Art. 12 del Decreto.

Inoltre:

- nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito;

¹ Ai sensi degli art. 29 e 32 c.4 del Reg. UE 2016/679 e dell’Art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. 2003/196



- l'eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni deve avvenire con espresso consenso della stessa.

B. La tutela dalle ritorsioni

Viene definito ritorsione ai sensi dell'applicazione della presente Procedura qualsiasi atto od omissione, anche solo tentata o minacciata, che provochi o possa provocare alla persona segnalante un danno ingiusto.

Il Decreto fornisce un elenco esemplificativo e non esaustivo di ciò che può essere inteso quale ritorsione.

I segnalanti non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Esempi di ritorsione comprendono anche, ad esempio: mancate promozioni, riduzioni di stipendio, mancati rinnovi contrattuali o altre perdite di opportunità economiche, intimidazioni, coercizioni, danni reputazionali (es. sui social media).

La tutela dalle ritorsioni è prevista al **sussistere di determinate condizioni**:

- il segnalante deve avere agito in base a una convinzione ragionevole che le informazioni segnalate siano veritiere e rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal Decreto;
- NON sono sufficienti i meri sospetti o voci di corridoio, né rilevano i motivi personali che possano avere indotto alla segnalazione.

In mancanza di tali condizioni le tutele previste dal Decreto non si applicano né per il segnalante, né per i soggetti diversi che in ragione del ruolo assunto nel processo nonché del rapporto con il segnalante dovessero subire ritorsioni.

Le tutele previste potrebbero decadere qualora venga accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale, civile o amministrativa del segnalante per diffamazione o calunnia. In tal caso al segnalante potrebbe essere comminata una sanzione pecuniaria (vedere *infra* par. 5).

A chi comunicare una ritorsione?

La comunicazione delle eventuali ritorsioni che i soggetti ritengono di avere subito a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica **deve essere fatta ad ANAC**.



Se la comunicazione perviene erroneamente ad altri soggetti, tali soggetti sono tenuti a garantirne la riservatezza nonché a trasmetterla ad ANAC dandone contestuale notizia al soggetto che l'ha effettuata.

La comunicazione della ritorsione può essere fatta da tutti i soggetti di cui all'art. 3 del Decreto.

E' necessario che il soggetto fornisca ad ANAC **elementi oggettivi** da cui si possa dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia o divulgazione e lamentata ritorsione.

Le presunte ritorsioni devono essere comunicate all'indirizzo qui sotto evidenziato:

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

L'ANAC è altresì tenuta ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i casi ed i provvedimenti di propria competenza.

Qualora ANAC accerti la ritorsione, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e l'ANAC può comminare una sanzione amministrativa al soggetto responsabile. L'Autorità giudiziaria può altresì prevedere ogni misura atta ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (es. reintegro nel posto di lavoro, nonché eventuale risarcimento del danno).

L'ANAC ha altresì pubblicato nel proprio sito un "Elenco Enti del Terzo Settore" convenzionati che possono fornire **assistenza a titolo gratuito** ai segnalanti, reperibile al seguente link:

www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9.

3. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI RACCOLTI e CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE (Artt. 13 e 14 del Decreto)

Il trattamento dei dati personali comunicati ai sensi della presente procedura viene effettuato ai sensi della regolamentazione applicabile in materia di Trattamento dei Dati Personali.

I dati personali non utili alla specifica segnalazione non devono essere raccolti e comunicati, e qualora raccolti accidentalmente devono essere cancellati immediatamente.

Si rammenta che la persona coinvolta o menzionata nella segnalazione, con riferimenti ai propri dati personali trattati nella segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non può esercitare i diritto che normalmente il Regolamento UE 2016/679 riconosce agli interessati nella misura in cui dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare pregiudizio alla tutela della riservatezza del segnalante.



Le segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento e comunque **non oltre 5 (cinque) anni** dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura.

Se per la segnalazione si è utilizzata una linea telefonica, ovvero la stessa sia avvenuta mediante colloquio di persona, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, può essere registrata dal personale addetto, ovvero trascritta e verbalizzata ed in tale caso al segnalante ne viene richiesta una sottoscrizione.

4. SANZIONI (Art. 21 del Decreto)

Fermi gli altri profili di responsabilità, l'ANAC può applicare sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro in capo al responsabile quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata / si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione idonei;
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme ai requisiti di cui al D.Lgs. 24/2023;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

E' prevista una sanzione pecuniaria per il segnalante o divulgante riconosciuto responsabile di diffamazione o calunnia con sentenza di primo grado penale, civile o amministrativa.

Ulteriori sanzioni possono essere previste nel sistema disciplinare richiamato dal Mod. 231/01 di AIG.