



Procedura aziendale WHISTLEBLOWING

Approvato dall'Amministratore unico di EXA Srl Unipersonale in data 15/07/2021

Approvato dall'Amministratore unico di EXA Srl Unipersonale in data 15/07/2023

Approvato dall'Amministratore unico di EXA Srl Unipersonale in data 15/02/2026

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

SOMMARIO

1. PREMESSA
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO – CHI PUÒ SEGNALARE
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE – COSA SI PUÒ SEGNALARE
 - 4.1 Segnalazioni ricevibili
 - 4.2 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni
 - 4.3 Segnalazioni anonime
5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
 - 5.1 Modalità di segnalazione – Canali interni ed esterni
 - 5.1.1 Canale interno
 - 5.1.2 Canale esterno – ANAC
 - 5.1.3 Divulgazione pubblica
 - 5.2 Gestione delle segnalazioni a cura dell'OdV
 - 5.3 Modalità di gestione della segnalazione a cura dell'OdV
 - 5.3.1. Avviso di ricevimento della segnalazione
 - 5.3.2. Esame preliminare della segnalazione ricevuta
 - 5.3.3. Istruttoria e accertamento della segnalazione
 - 5.3.4. Riscontro alla persona segnalante
 - 5.4 Istruzioni per le segnalazioni
 - 5.5 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni
 - 5.6 Obbligo di riservatezza
6. TUTELA DEL SEGNALANTE
 - 6.1 Protezione dalle ritorsioni
 - 6.2 Inversione dell'onere della prova
 - 6.3 Limitazioni della responsabilità
 - 6.4 Misure di sostegno
 - 6.5 Rinunce e transazioni

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

1. PREMESSA

Whistleblowing: meccanismo di segnalazione, riservato e protetto, utilizzato da lavoratori o collaboratori per denunciare illeciti, irregolarità, frodi o violazioni normative riscontrate sul posto di lavoro, sia nel settore pubblico che privato.

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937: questa normativa riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle normative nazionali. Tale decreto ha profondamente innovato la disciplina del whistleblowing, imponendo alle organizzazioni già dotate di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di adeguare le proprie procedure e i canali di gestione delle segnalazioni.

In particolare, il legislatore ha inteso uniformare le tutele per i segnalanti sia nel settore pubblico che in quello privato, garantendo un sistema di protezione efficace contro eventuali ritorsioni. Alla luce del nuovo Decreto, nasce l'esigenza di adeguamento della procedura relativa alle segnalazioni di EXA Srl alle nuove esigenze normative: il presente documento costituisce l'atto di recepimento delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023, integrato all'interno del sistema di compliance aziendale per assicurare il rispetto dei requisiti di riservatezza e protezione previsti dalla legge.

L'istituto del Whistleblowing è uno strumento fondamentale di emersione degli illeciti attraverso la segnalazione da parte di coloro che si trovano in una posizione privilegiata per rilevare anomalie all'interno della Società: tale istituto trova oggi la sua disciplina organica nel D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito nell'ordinamento nazionale la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, come modificato dall'art. 24 del D.Lgs. 24/2023, i modelli di organizzazione e gestione devono prevedere canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti. È necessario assicurare una protezione adeguata ai soggetti segnalanti, in conformità con quanto prescritto dagli artt. 12, 17 e 18 del D.Lgs. 24/2023, per evitare che venga omessa la segnalazione di reati o irregolarità per timore di ritorsioni, discriminazioni o altre misure penalizzanti nel contesto lavorativo.

Pertanto, EXA Srl ha adottato un sistema di regole in grado di assicurare la tutela della riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e dei soggetti comunque menzionati nella segnalazione, garantendone la protezione secondo quanto stabilito dalle Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e Delibera n. 479 del 26 novembre 2025) e in coerenza con i parametri del monitoraggio di Transparency International Italia. Tale procedura, approvata dall'Organo Amministrativo, fornisce indicazioni chiare su oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, costituendo parte integrante e requisito di efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo della presente procedura è quello di apprestare una tutela efficace a coloro che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro, conformemente a quanto disposto dall'art. 1 del D.Lgs. 24/2023. La Società intende promuovere la diffusione di una “coscienza sociale” e della cultura della legalità all'interno dei luoghi di lavoro, in linea con i principi di trasparenza e integrità che informano il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

La procedura mira specificamente a rimuovere i fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali il dubbio sulla procedura da seguire o il timore di ritorsioni o discriminazioni (punite ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023), garantendo al contempo la protezione della riservatezza dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023.

Il D.Lgs. 24/2023 comprende, tra gli altri, nel suo ambito di applicazione i soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

EXA Srl rientra, pertanto, nell'ambito di applicazione della nuova normativa per il solo fatto di essere dotata del Modello 231.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO – CHI PUÒ SEGNALARE

In conformità a quanto previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, sono legittimate a segnalare informazioni relative alle violazioni (di cui al successivo punto 6) le persone che operano nel contesto lavorativo di EXA Srl, in qualità di:

- **Lavoratori subordinati** - ivi compresi i lavoratori il cui rapporto è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 (per esempio rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, somministrazione, apprendistato e lavoro accessorio) o lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto è disciplinato dall'art. 54-bis del D.L. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla L. 96/2017);
- **Lavoratori autonomi ivi compresi i:**
 - Lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.;
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati,

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente;

- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro";
- **Lavoratori o collaboratori** che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- **Liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività lavorativa presso EXA Srl;
- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti;
- **Azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE – COSA SI PUÒ SEGNALARE

Ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. b), D.Lgs. 24/2023 possono essere presentate segnalazioni interne: di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni di modelli di organizzazione e gestione ivi previsti. Possono essere, pertanto, segnalate tutte le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e, quindi, consistenti nella realizzazione dei reati presupposto previsti dalla normativa nonché le violazioni del modello di organizzazione adottato da EXA Srl (Codice Etico, Parti Speciali, etc.).

A titolo meramente esemplificativo, la segnalazione può riguardare quindi comportamenti, atti od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti (es.: violazione di leggi, atti di corruzione, frodi);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale (es.: cattivo funzionamento dell'azione amministrativa);
- attuate in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare (es.: Codice Etico);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di EXA Srl;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- che possano arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso EXA Srl;
- che possano indurre favoritismi.

La segnalazione può avere, inoltre, ad oggetto:

- informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

- i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

4.1 Segnalazioni ricevibili

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. l'art. 3, comma 4, D.Lgs. 24/2023 specifica che i soggetti legittimati possono effettuare la segnalazione quando:

- il rapporto giuridico è in corso;
- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti e, inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. ciò è specificato dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. 24/2023, che dispone che la normativa non si applichi *“alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante...”*. Il segnalante, quindi, non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure delle strutture aziendali preposte.

4.2 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata e, quindi, contenga tutti gli elementi utili a consentire le dovute ed appropriate verifiche e controlli, a riscontro delle affermazioni e dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione. Risulta, pertanto, fondamentale che la segnalazione sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

In particolare, è necessario che la segnalazione contenga i seguenti elementi:

- **generalità del soggetto che effettua la segnalazione**, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione;
- **una chiara e completa descrizione dei fatti** oggetto di segnalazione;

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

- **circostanze di tempo e di luogo** in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- **le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati**;
- **l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti** oggetto di segnalazione;
- **l'indicazione di documenti** che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- **ogni altra informazione** che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Anche nel caso in cui vengano segnalate attività illecite non ancora compiute, è necessario che il whistleblower ritenga che ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti. Tutte le segnalazioni pervenute saranno trattate dall'Organismo di Vigilanza in osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale, delle disposizioni di legge, e del Codice Etico aziendale.

4.3 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, ossia quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante, sono considerate alla stregua delle segnalazioni ordinarie e devono essere recapitate secondo le modalità previste dal presente documento. Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione quando risultino chiare evidenze della gravità e fondatezza delle circostanze segnalate. Esse saranno, infatti, trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

Il segnalante che preferisce rimanere anonimo può segnalare:

- non compilando la sezione anagrafica segnalante del modulo allegato alla presente procedura;
- non sottoscrivendo tale modulo;
- non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

Si sottolinea che, come previsto dall'art. 16, comma 4, D.Lgs. 24/2023, anche il segnalante successivamente identificato che ha subito ritorsioni in ragione della segnalazione beneficia delle misure di protezione previste dal Decreto.

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Nei paragrafi che seguono sono descritte le modalità di presentazione e i criteri di gestione delle segnalazioni adottati da EXA Srl. EXA Srl garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

5.1 Modalità di segnalazione – Canali interni ed esterni

La segnalazione da parte del whistleblower può essere effettuata attraverso uno dei seguenti canali:

1. interno (nell'ambito del contesto lavorativo di EXA Srl unipersonale);

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

2. esterno (ANAC)
3. divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
4. denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

5.1.1 Canale interno

Le segnalazioni possono essere inoltrate secondo le modalità di seguito illustrate.

Posta elettronica	Posta ordinaria	Dichiarazione	Altri canali
E-mail indirizzata a: odv.exaitaly@gmail.com	Lettera raccomandata da inviare all'indirizzo: <u>Alla c.a. OdV c/o</u> EXA Italy Srl Via Tarcentina, 74 33030 Buja Udine N.B. Per usufruire della garanzia della riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale"	Dichiarazione verbale rilasciata all'OdV nel corso di un sopralluogo effettuato da parte dello stesso organismo	L'azienda si riserva la possibilità di adottare ulteriori canali di comunicazione (es. piattaforme web dedicate; numero di telefono dedicato)

5.1.2 Canale esterno – ANAC

La segnalazione può essere effettuata tramite il canale esterno dell'ANAC se ricorre una delle seguenti condizioni:

- Il canale interno non è attivo o non è conforme.
- La segnalazione interna non ha avuto seguito.
- Vi è fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe efficace seguito o determinerebbe rischio di ritorsione.
- La violazione costituisce un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.1.3 Divulgazione pubblica

Divulgare pubblicamente vuol dire: «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»

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha 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.

5.2 Gestione delle segnalazioni a cura dell'OdV

La gestione del canale di segnalazione, è affidata all'Organismo di Vigilanza, composto da Dott. Ezio Faggiani. Ad esso spettano tutti i poteri previsti dal Modello organizzativo 231. La segnalazione deve, quindi, essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso deve essere trasmessa, entro sette (7) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (ODV), dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante (art. 4, comma 6, D.Lgs. 24/2023). La segnalazione deve essere trasmessa all'ODV in originale con gli eventuali allegati.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

5.3 Modalità di gestione della segnalazione a cura dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza riceve e prende in carico le segnalazioni seguendo e rispettando le seguenti fasi:

- Avviso di ricevimento della segnalazione
- Esame preliminare della segnalazione ricevuta.
- Istruttoria e accertamento della segnalazione
- Riscontro alla persona segnalante
- Conservazione della documentazione inerente alla segnalazione e cancellazione

5.3.1. Avviso di ricevimento della segnalazione

L'OdV è tenuto a rilasciare alla persona segnalante tale avviso entro 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione stessa (art. 5, co. 1, lett. a) del d.lgs. n. 24/2023).

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

Si precisa che l'avviso non implica, per l'OdV, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della segnalazione.

L'avviso di ricevimento sarà inoltrato al recapito indicato dalla persona segnalante nella segnalazione o, in assenza di quest'ultima indicazione, a quello utilizzato dalla persona segnalante per inoltrare la segnalazione.

5.3.2. Esame preliminare della segnalazione ricevuta

Preliminarmente l'OdV verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (vedi sopra, Par. 6).

Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di *whistleblowing*, l'OdV potrà trasmetterla al competente ufficio interno di EXA Srl che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante. L'azienda potrà comunque valutare, per una maggiore tutela della persona segnalante, di mantenerne riservata l'identità anche se la segnalazione non è qualificabile come di *whistleblowing*.

L'OdV valuta altresì che la segnalazione:

- si basi su fatti sufficientemente precisi;
- contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Resta ferma la possibilità per l'OdV di richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione (Delibera n. 311/2023, § 2.1.4. LLGG ANAC).

Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, l'OdV potrà archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso alla persona segnalante la motivazione della decisione.

L'OdV può venire a conoscenza dei dati identificativi della persona segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario ai fini istruttori. Il sistema di gestione dovrà registrare l'accesso all'identità da parte dell'OdV e le ragioni addotte dallo stesso.

5.3.3. Istruttoria e accertamento della segnalazione

Verificata l'ammissibilità della segnalazione l'OdV può procedere con l'istruttoria vera e propria, che consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Tali attività di accertamento possono essere svolte, ad esempio:

- direttamente, acquisendo dalla persona segnalante gli elementi informativi necessari o chiedendo al segnalante elementi integrativi;

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

➤ mediante il coinvolgimento di altre strutture interne all'ente o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie (ad esempio tramite audizioni).

Nel momento in cui si rende necessario per l'OdV coinvolgere soggetti terzi (interni o esterni all'amministrazione) per le verifiche sui fatti segnalati l'OdV non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando sempre la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità della persona segnalante.

Nel caso in cui si renda necessario, l'OdV trasmette l'intera documentazione pervenuta - nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione - alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa *whistleblowing*. Laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, l'OdV fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

Il segnalante verrà preventivamente informato dell'eventualità che la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

Una volta completata l'attività di accertamento, l'OdV può:

- archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;
- rivolgersi agli organi/funzioni interne di EXA Srl o ai soggetti esterni competenti per i relativi seguiti, quali, le eventuali azioni disciplinari o le opportune azioni legali. A tal riguardo, si precisa che all'OdV della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

5.3.4. Riscontro alla persona segnalante

L'OdV è tenuto a comunicare alla persona segnalante gli esiti della istruttoria della segnalazione: l'archiviazione; la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione; la trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne.

Il riscontro viene fornito alla persona segnalante entro 3 (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. Il termine non è perentorio, in quanto, può verificarsi che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori. Tuttavia, l'OdV comunicherà l'esito dell'istruttoria della segnalazione.

L'OdV manterrà aperta la comunicazione con la persona segnalante durante tutto il processo di gestione della segnalazione attraverso i canali indicati dal *whistleblower*.

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

5.4 Istruzioni per le segnalazioni

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone che lavorano a qualsiasi titolo:

- la presente **procedura operativa**;
- il **modulo** per la segnalazione delle violazioni (Modello di segnalazione *Whistleblowing*, allegato al presente documento);
- l'**informativa per la privacy**.

L'Organizzazione mette a disposizione il modulo che può essere utilizzato come guida per effettuare la segnalazione e contiene tutti gli elementi utili. Il suo utilizzo non è obbligatorio ai fini della segnalazione stessa, che verrà accolta anche se ricevuta in diversa forma, purché contenga tutti gli elementi minimi indispensabili a qualificare il fatto.

Procedura, modulo e informativa sono resi disponibili e aggiornati.

Come previsto, infatti, dall'art. 5, comma 1, lett. e), D.Lgs. 24/2023, EXA Srl mette a disposizione, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'organizzazione aziendale. Tali informazioni sono, inoltre, pubblicate. Nella sezione dedicata del sito internet aziendale.

5.5 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

5.6 Obbligo di riservatezza

Il sistema di whistleblowing di EXA Srl è improntato alla massima protezione dell'anonimato: l'identità della persona segnalante, unitamente a ogni altro elemento informativo o documentale da cui possa evincersi, anche indirettamente, tale identità, non può essere oggetto di ostensione o comunicazione a soggetti terzi senza il previo consenso espresso dell'interessato. L'accesso a tali dati è limitato esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza o al personale autorizzato alla gestione dell'istruttoria, i quali operano in veste di incaricati al trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e del d.lgs. 196/2003.

Per quanto concerne la tutela della riservatezza nei diversi ambiti procedimentali, si osservano le seguenti disposizioni:

- **ambito penale:** l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti stabiliti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- **ambito contabile:** nei procedimenti dinanzi alla corte dei conti, l'identità non può essere rivelata fino alla conclusione della fase istruttoria;
- **ambito disciplinare:** l'identità del segnalante non viene mai rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, ancorché conseguenti alla stessa.

Tuttavia, qualora la contestazione disciplinare sia fondata, integralmente o parzialmente, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile per garantire il pieno esercizio del diritto di difesa dell'incolpato, si procederà come segue:

- la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità;
- la persona segnalante riceverà una comunicazione scritta preventiva che illustra le ragioni specifiche che rendono necessaria la rivelazione dell'identità.

EXA Srl estende il medesimo regime di protezione della riservatezza e dei dati personali a tutte le persone coinvolte o menzionate nella segnalazione: queste garanzie rimangono efficaci con le medesime modalità assicurate al segnalante, restando valide fino alla chiusura definitiva di ogni accertamento o procedimento avviato in ragione della segnalazione.

A tutela del segnalante, infine, la segnalazione e la documentazione è sottratta:

- al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli articoli 22 e ss, L. 241/1990
- all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss, D.Lgs. 2013, n. 33/2013.

6. TUTELA DEL SEGNALANTE

Il Capo III del D.Lgs. 24/2023 disciplina le misure di protezione del segnalante che vengono di seguito analizzate. Si specifica che l'art. 3, comma 5, D.Lgs. 24/2023 estende la tutela (come definita nel dettaglio nei paragrafi che seguono) anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione.

Nello specifico la tutela è estesa alle seguenti figure:

- **facilitatore:** persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante:** soggetti legati a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **colleghi di lavoro del segnalante:** soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo del medesimo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- **enti di proprietà del segnalante:** persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, ovvero enti per i quali il segnalante lavora;
- **enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.**

Nel caso in cui il processo di accertamento dei fatti richieda la necessità di diffondere o utilizzare pubblicamente alcuni dei dati contenuti nella segnalazione, verrà richiesto da parte dell'ODV esplicito consenso al segnalante per tale utilizzo: il consenso verrà richiesto attraverso lo stesso mezzo di comunicazione utilizzato per l'invio della segnalazione, oppure attraverso uno strumento idoneo a garantire la massima riservatezza del segnalante.

L'efficacia delle misure di tutela illustrate nei paragrafi successivi è subordinata alla sussistenza dei seguenti presupposti:

- **fondatezza del convincimento:** al momento della comunicazione, il segnalante deve nutrire il ragionevole e fondato sospetto che le informazioni concernenti le violazioni siano veritiere e che le stesse siano riconducibili al perimetro oggettivo definito dal d.lgs. 24/2023;
- **conformità della trasmissione:** l'inoltro della segnalazione deve essere avvenuto nel rigoroso rispetto delle procedure e delle modalità operative delineate dalla normativa vigente.

Le ragioni soggettive o le motivazioni personali che hanno spinto il soggetto a segnalare non inficiano in alcun modo il riconoscimento del regime protettivo. Si specifica, inoltre, che le garanzie previste trovano applicazione anche nelle ipotesi di segnalazioni originariamente anonime, qualora il segnalante venga identificato in un momento successivo e risulti destinatario di misure ritorsive in ragione della segnalazione effettuata.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele descritte ai paragrafi che seguono non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

6.1 Protezione dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Il legislatore ha accolto, infatti, una nozione ampia di ritorsione e per essa si intende “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, 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”.

Per la configurazione di una ritorsione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dalla persona segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono ritorsioni ai sensi dell'art. 17, comma 4, D.Lgs. 24/2023:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

6.2 Inversione dell'onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di cui all'art. 17 del Decreto 24/2023, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha attuati.

6.3 Limitazioni della responsabilità

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- Coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello relativo alle informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali);
- Relative alla tutela del diritto d'autore;
- Relative alla protezione dei dati personali;
- Rilevi o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante opera esclusivamente quando “al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ...” e la segnalazione è effettuata secondo le modalità previste dalla normativa.

Quando ricorrono le ipotesi sopra menzionate, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

6.4 Misure di sostegno

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, ai sensi dell'art. 18, D.Lgs. 24/2023, «È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n.117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC».

Tali enti sono inseriti in un elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito e le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito:

- Sulle modalità di segnalazione;
- Sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea;
- Sui diritti della persona coinvolta;
- Sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

6.5 Rinunce e transazioni

Come previsto dall'art 22, D.Lgs. 24/2023, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, Codice civile, secondo il quale, le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

ALLEGATO I

Modulo segnalazioni

DATI IDENTIFICATIVI SEGNALANTE	
Nome e cognome	
Sede aziendale	
Ufficio	
Telefono	
SEGNALAZIONE CONDOTTA	
Data evento	
Luogo evento	
Soggetto che ha commesso il comportamento ritenuto illecito	
Altri soggetti coinvolti	
Altri soggetti che possono riferire sul fatto	
Area funzionale cui il fatto è riferito	☐ Amministrazione ☐ Ufficio del personale ☐ Commerciale ☐ Produzione ☐ Altro _____
Circostanze cui il fatto è riferito	☐ Salute e sicurezza sul luogo di lavoro ☐ Gestione ambientale ☐ Rapporti con la P.A. ☐ Violazione Modello organizzativo ex 231/01 ☐ Violazione di una specifica procedura ☐ Altro _____
Natura dell'illecito	☐ È penalmente rilevante ☐ Illecito amministrativo

	Procedura aziendale WHISTLEBLOWING	PW231 2.0	
	Allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di EXA Italy Srl Unipersonale	Aggiornamento documento	
		Data	Revisione
		15/02/2026	02

	☐ Illecito tributario ☐ Violazione delle norme salute e sicurezza sul luogo di lavoro ☐ Violazione delle norme ambientali ☐ Costituisce un caso di mala-gestione delle risorse ☐ Comporta una discriminazione nei confronti del segnalante o di un altro dipendente ☐ Violazione del Regolamento aziendale ☐ Violazione di una procedura aziendale ☐ Costituisce un caso di violazione del Codice etico aziendale ☐ Altro
--	--

DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO/FATTO