

RINA GROUP PROCEDURA

WHISTLEBLOWING

Revisione	Data	Redazione	Controllo	Verifica	Approvazione
0	15/02/2021	CCA08	VALRE	VALRE	PSL
1	11/11/2021	COT	VALRE	VALRE	PSL
2	01/03/2023	LFR02	VALRE	VALRE	PSL
3	15/09/2023	CCA08	VALRE	VALRE	PSL
4	30/07/2024	PAOPT	VALRE	VALRE	PSL
5	18/12/2024	CCA08	VALRE	VALRE	PSL
6	30/05/2025	PAOPT	VALRE	VALRE	PSL

INDICE

1	Scopo	3
2	Process owner e responsabilità	3
3	Campo di Applicazione e validità	3
4	Riferimenti e definizioni	3
5	Tool informatici a supporto	6
6	Diagramma di flusso	7
7	Descrizione del processo	8
7.1	Tipologie di segnalazioni	8
7.2	Principi generali	8
7.3	Piattaforma per le segnalazioni	10
7.3.1	Canali di segnalazione interna	10
7.3.2	Segnalazioni esterne e divulgazione pubblica	11
7.4	Gestione delle segnalazioni interne	12
7.4.1	Ricezione e verifica	12
7.4.2	Valutazione e indagini	13
7.4.3	Il sistema sanzionatorio	15
7.4.4	Monitoraggio delle azioni correttive	15
8	Archiviazione e conservazione della documentazione	16
9	Monitoraggio e misurazione del processo	16
10	Flussi informativi e segnalazioni	16
11	Matrici di Compliance	16
12	Appendici	16

1 SCOPO

La presente procedura (di seguito, la “Procedura”) ha lo scopo di descrivere in modo organico il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, effettuate da Terzi e dal Personale (incluso il Top Management e i membri degli Organi societari) del Gruppo RINA, individuando:

- le attività svolte;
- le Funzioni coinvolte;
- gli applicativi informatici a supporto;
- i controlli posti in essere.

Le attività di maggiore complessità, che richiedono uno specifico dettaglio, sono disciplinate in istruzioni adottate, ove necessario, della Funzione aziendale che ne governa l’esecuzione.

2 PROCESS OWNER E RESPONSABILITÀ

La Funzione Global ESG & Compliance è il Process Owner ed ha il compito di predisporre la Procedura, di apportarne le modifiche e di curarne l’aggiornamento.

La Funzione Global Internal Audit ha il compito di gestire operativamente il processo di whistleblowing conformemente al mandato ricevuto dal Consiglio di Amministrazione di RINA S.p.A.

Il presente documento, così come le sue eventuali modifiche, sono quindi portate alla conoscenza di tutti i destinatari attraverso:

1. la notifica via e-mail della pubblicazione della Procedura sul documentale di RINA S.p.A.,
2. comunicazione al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Controllo e Rischi, al Collegio Sindacale di RINA S.p.A. e agli Organismi di Vigilanza delle società italiane del Gruppo RINA,
3. adeguata attività formativa dedicata a Responsabili di Unità Organizzative di RINA,
4. la pubblicazione del documento sul sito internet di RINA <https://www.rina.org/it>.

La presente procedura delinea le attività delle Funzioni coinvolte nel processo. Per quello che attiene ai ruoli e alle responsabilità di ognuna, si rinvia a quanto previsto dai rispettivi documenti organizzativi (<http://globalorg.rina.org/>).

3 CAMPO DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ

Il presente documento ed i principi in esso espressi si applicano a tutte le società del Gruppo RINA, a partire dalla data di emissione ed è indirizzato a:

- coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività delle società di RINA;
- il Personale, i Terzi, i Facilitatori e i volontari, come di seguito definiti;
- le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi, nonché gli enti di proprietà del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente oppure che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- gli enti per i quali le predette persone lavorano, nonché gli enti che operano nel loro medesimo contesto lavorativo.

4 RIFERIMENTI E DEFINIZIONI

I documenti di riferimento della Procedura sono:

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (c.d. Direttiva whistleblowing);

- Codice Etico
- AFRD-POLICY-01 Politica Anti Frode del Gruppo RINA
- CRSR-HMNRH-01 Politica sui Diritti Umani
- DIVIN-POLICY-01 Politica su Diversità e Inclusione
- HAR-POLICY-01 Politica contro le Molestie Sessuali e di Genere sul luogo di lavoro
- ABRI-POLICY-01 Politica Anti Corruzione RINA
- GD-GLEAR-HAR-01 Linee guida in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni e molestie sul lavoro
- GD-CRO-ERM-02 Linee Guida Anticorruzione
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle società italiane del Gruppo RINA
- Modello Organizzativo Privacy del Gruppo RINA
- Mandato della funzione Corporate Internal Audit
- IS-COARM-CIF-02 – Flussi informativi verso il DPO del Gruppo RINA
- IS-DIGIT-SMO-08 – Incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni
- IS-COARM-CIF-03 – Flussi informativi e segnalazioni agli Organismi di Vigilanza del Gruppo RINA
- IS-COMBR-CIF-04 – Flussi informative e segnalazioni verso la Funzione Anticorruzione
- PR-PR2PA-PUR-01 – Gestione degli acquisti
- PR-PR2PA-QUA-01 – Qualifica amministrativa dei fornitori
- SA8000:2014 - Social Accountability 8000
- E0002573-P2 - Gestione segnalazioni responsabilità sociale

Inoltre, viene utilizzata la seguente terminologia:

CRO	Chief Risk Officer
Dipendente	Persona fisica che ha un rapporto di lavoro diretto con RINA e svolge un lavoro per essa in base a un accordo formale o informale, in tutti i ruoli e livelli, sia a tempo pieno, parziale, permanente o temporaneo, e ai fini della presente Procedura include anche stagisti, candidati ed ex dipendenti
Discriminazione	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.
Divulgazione pubblica	Comunicazione di una Violazione fatta tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
DPO	Data Protection Officer
FA	Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione secondo la Norma UNI ISO 37001/2016: "Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione", identificata nel Responsabile della funzione Global ESG & Compliance
Facilitatore	Colui che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
Flusso informativo	Insieme di tutte le informazioni verbali o scritte, di tipo formale o informale, che vengono scambiate nell'ambito delle normali relazioni aziendali
Funzione	Unità Organizzativa all'interno di RINA, responsabile dello svolgimento di specifici compiti, mansioni o attività descritti nella presente Procedura
GHURE	Global Human Resources



WHISTLEBLOWING

PR-COARM-WSB-01

Rev. 6 – ed. 30/05/2025

Pag. 5/23

GINAU	Global Internal Audit
GLEGA	Global Legal Affairs
Inclusione	Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale
MOG	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle società italiane del Gruppo RINA laddove adottato ai sensi del D. Lgs.231/2001
ODV	Organismo di Vigilanza nominato dalle società italiane del Gruppo RINA dotate di un MOG, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG
Parità di Genere	Parità di genere tra sessi
Personale	I soggetti che hanno in essere con RINA un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti, o un rapporto di lavoro temporaneo (ivi inclusi i contratti di somministrazione), anche non ancora iniziato (candidati) o già concluso (ex dipendenti), un contratto di tirocinio o un contratto di stage.
Politica di Parità di Genere	Documento formale in cui l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere
RIA	Global Internal Audit Director
RINA	Gruppo RINA, composto dalla Holding RINA S.p.A. e da tutte le entità giuridiche che fanno parte di RINA
RUO	Responsabile di Unità Organizzativa.
Segnalante	Coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività delle società di RINA, il Personale, i Terzi e i volontari che effettuano una segnalazione o divulgazione pubblica, essendo venuti a conoscenza, direttamente o indirettamente, di fatti e/o comportamenti che possono essere oggetto di Segnalazione
Segnalato	Una o più persone a cui viene addebitato il fatto e/o comportamento oggetto della Segnalazione
Segnalazione	<p>Comunicazione del Segnalante avente ad oggetto una Violazione, anche solo potenziale, come di seguito definita, posta in essere dal Segnalato e inviata tramite i canali di segnalazione predisposti dal RINA.</p> <p>Le Segnalazioni riguardano tutte quelle situazioni in cui il Segnalante agisce a tutela di un interesse, personale e non, che risulta minacciato da pericoli o rischi che incidono sulla sua salute psico-fisica ed emotiva, sull'organizzazione nel suo complesso, sul Personale, sui Terzi o anche, in via più generale, sulla collettività.</p> <p>Non possono essere oggetto di Segnalazione le mere "voci" o i "sentito dire" né sospetti privi di elementi concreti e veritieri, lamentele, rivendicazioni, contestazioni e richieste di carattere personale.</p>
Società o Società del Gruppo	Una entità giuridica facente parte del Gruppo RINA

	WHISTLEBLOWING	PR-COARM-WSB-01
		Rev. 6 – ed. 30/05/2025
		Pag. 6/23

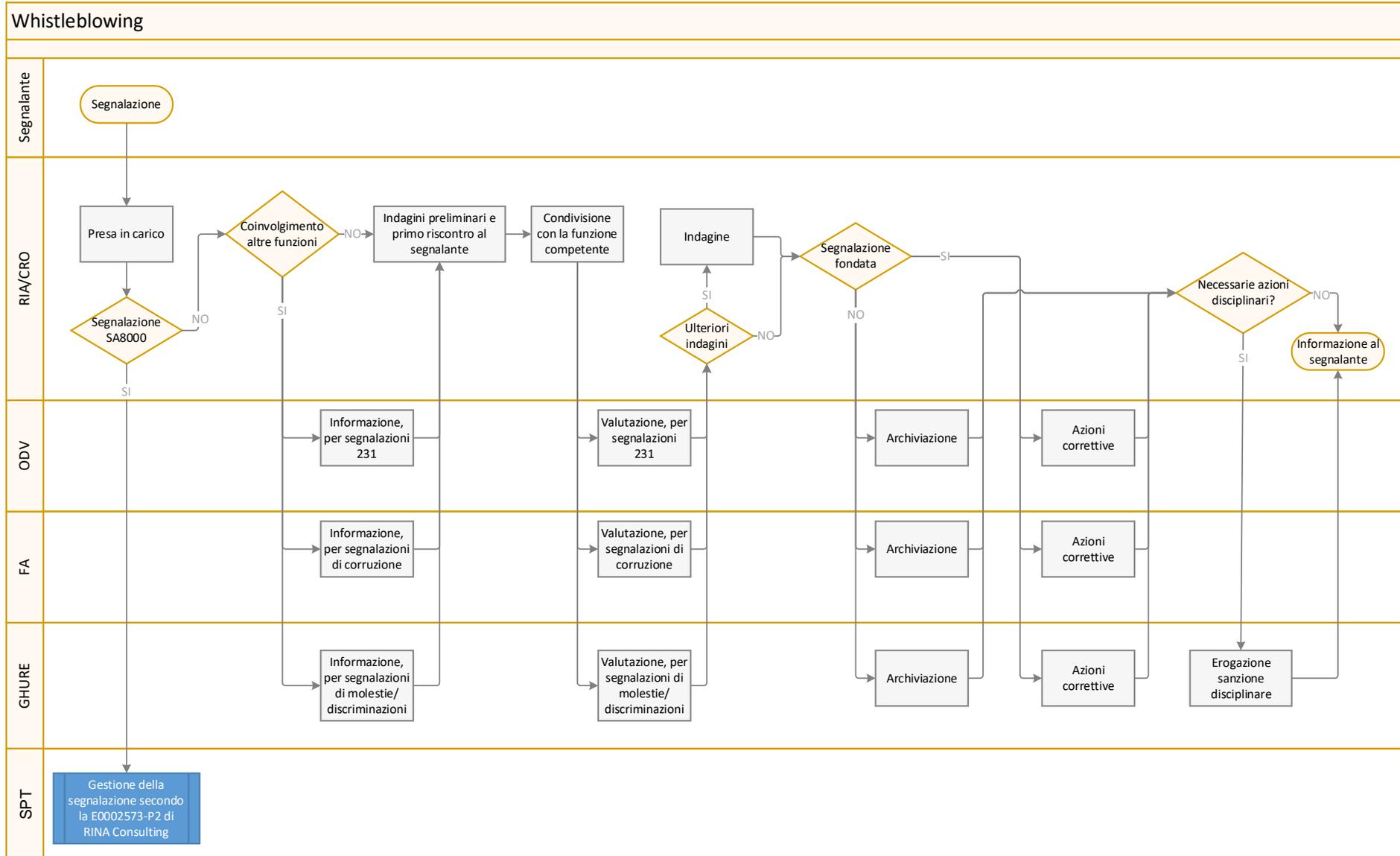
SPT	Social Performance Team di RINA Consulting S.p.A.
Terzi	Persone fisiche (diverse dal Personale) e persone giuridiche che hanno in essere con RINA un rapporto contrattuale avente ad oggetto, tra l'altro, la fornitura o la ricezione di beni, servizi, prestazioni professionali o l'esecuzione di lavori a favore o da parte di RINA o avente ad oggetto l'esercizio in comune di un'attività economica attraverso la partecipazione in società o associazione o raggruppamento d'impresе, ecc.
UO	Unità Organizzativa
Violazione	<p>Atti o comportamenti, anche omissivi, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del RINA, posti in essere in violazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del Codice Etico, delle Politiche del Gruppo, dei MOG e di normative interne emesse da RINA, - di leggi, regolamenti o provvedimenti delle Autorità nazionali o dell'Unione Europea, - degli interessi finanziari dell'Unione, - del mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione. <p>Le informazioni sulle leggi e i regolamenti specifici di un determinato paese o regione e applicabili ai dipendenti che vivono o lavorano in quel paese o regione sono disponibili negli allegati alla presente procedura.</p>
Volontario	Colui che liberamente, spontaneamente e gratuitamente mette a disposizione la propria attività
	Obiettivo di controllo
	Controllo e responsabilità
	Key performance indicator

5 TOOL INFORMATICI A SUPPORTO

Le applicazioni informatiche che vengono utilizzate nella gestione del processo sono le seguenti:

- Piattaforma di Whistleblowing accessibile all'indirizzo internet <https://whistleblowing.rina.org> o tramite l'apposito pulsante disponibile sul sito web RINA <https://www.rina.org/it>;
- Repository Sharepoint degli atti degli OdV;
- Canali per le segnalazioni esterne, resi disponibili secondo le modalità stabilite dalle normative locali in materia.

6 DIAGRAMMA DI FLUSSO



	WHISTLEBLOWING	PR-COARM-WSB-01
		Rev. 6 – ed. 30/05/2025
		Pag. 8/23

7 DESCRIZIONE DEL PROCESSO

7.1 TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI

Ai fini della presente procedura si possono distinguere le seguenti tipologie di Segnalazione:

- **Segnalazione anonima:** Segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né sono individuabili in maniera univoca, per cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante; qualora la piattaforma di Whistleblowing consenta la codifica di Segnalazione "semi-anonima" (generalità del Segnalante non esplicitate per RINA ma note al gestore della piattaforma) la Segnalazione verrà assimilata ad anonima ai fini della presente Procedura;
- **Segnalazione in malafede:** Segnalazione priva di fondamento fatta allo scopo di arrecare danno ingiusto alla persona e/o alla Società del Gruppo RINA segnalata;
- **Segnalazione generica:** Segnalazione di contenuto talmente generico da non consentire alcuna verifica in merito alla stessa;
- **Segnalazione relativa a fatti già noti:** Segnalazione il cui contenuto è relativo a fatti già noti in una Società del Gruppo RINA e per le quali sono state già intraprese le azioni valutative previste dalla presente procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento;
- **Segnalazione relativa a fatti rilevanti, ossia**
 - relativa a fatti che riguardano i membri degli organi sociali di RINA e/o dei suoi organi di gestione e controllo; o
 - segnalazione per la quale sia stimabile un impatto quantitativamente e qualitativamente significativo; o
 - segnalazione che possa comportare un impatto significativo sul Sistema di Controlli Interno e di Gestione dei Rischi.

7.2 PRINCIPI GENERALI

Protezione del Segnalato: RINA garantisce adeguata protezione al Segnalato. Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, il Segnalato potrebbe essere coinvolto nell'indagine e/o ricevere notifica dell'attività in corso, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa. I dati personali presenti sono trattati nel rispetto della normativa Privacy, del Modello Organizzativo Privacy del Gruppo RINA, delle procedure in esso contenute o richiamate e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario.

Qualora il segnalato venga a conoscenza di un procedimento a suo carico ha il diritto ad essere ascoltato. Ove il segnalato faccia richiesta di accesso agli atti della segnalazione, questa potrà essere accordata dal RIA, di concerto con le funzioni di cui al par. 7.4.2, nella misura in cui ciò non pregiudichi il corretto svolgimento dell'istruttoria.

Protezione del Segnalante: RINA garantisce la riservatezza del Segnalante, in caso di generalità indicate, e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell'ambito di questa procedura. I dati personali eventualmente presenti sono trattati nel rispetto della normativa Privacy, del Modello Organizzativo Privacy del Gruppo RINA e delle procedure in esso contenute o richiamate e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario.

Per le Segnalazioni anonime, sufficientemente circostanziate e precise da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria, troverà applicazione la tutela del Segnalante, nel caso in cui dovesse essere successivamente identificato.

	WHISTLEBLOWING	PR-COARM-WSB-01
		Rev. 6 – ed. 30/05/2025
		Pag. 9/23

La protezione del Segnalante è estesa ai Facilitatori, ai colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale con il Segnalante, agli enti di proprietà del Segnalante e a coloro che hanno un legame affettivo o di parentela (entro il 4° grado) con lo stesso. La tutela trova applicazione se al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto della presente Procedura. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei di casi di dolo o colpa grave. In tali casi, il Segnalante è sottoposto a procedimento disciplinare.

Minacce o ritorsioni di qualsivoglia natura nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione non sono tollerate.

Costituiscono ritorsioni, a titolo esemplificativo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo, la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- h) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, nonché 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;
- i) 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;
- j) 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;
- k) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici,
- m) la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); l'annullamento o la sospensione ingiustificati di brevetti, licenze, permessi, etc.

RINA trasmette le segnalazioni di ritorsioni all'Autorità competente, dandone contestuale notizia al Segnalante, garantendo la riservatezza di quest'ultimo.

Tutela della riservatezza:  il Personale che riceve una segnalazione e/o che sia coinvolto, a qualsiasi titolo, nella Segnalazione stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sui soggetti (Segnalante e Segnalato) e sui fatti segnalati, fermo restando le regole che disciplinano eventuali indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria.

Agli utenti della piattaforma di whistleblowing è fatto obbligo di non divulgare a terzi i dati del Segnalante e del Segnalato. L'identità del Segnalante, infatti, e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni solo previo suo consenso espresso. Inoltre, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo suo consenso e con una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione, nei seguenti due casi: nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato e nei

	WHISTLEBLOWING	PR-COARM-WSB-01
		Rev. 6 – ed. 30/05/2025
		Pag. 10/23

procedimenti instaurati in seguito a Segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalato.

Parimenti, agli utenti è proibito diffondere o comunicare a terzi le credenziali di accesso alla piattaforma, fornire a terzi altre indicazioni utili all'accesso non autorizzato, accedere abusivamente alla piattaforma di whistleblowing, manomettere la stessa o le Segnalazioni in essa contenute, o ancora di omettere informazioni rilevanti di cui abbiano conoscenza.

Obbligatorietà del controllo: il Personale che riceve e gestisce una Segnalazione è tenuto a svolgere l'istruttoria con diligenza e non omettere alcun controllo sulla stessa. Inoltre, è tenuto a segnalare ogni eventuale incidente di sicurezza secondo la IS- DIGIT-SMO-08.

Trasmissione della segnalazione: il Personale che riceve una segnalazione è tenuto a informare immediatamente il RIA. La comunicazione delle suddette informazioni è consentita esclusivamente nelle modalità previste dalla Procedura e nel rispetto delle leggi.

7.3 PIATTAFORMA PER LE SEGNALAZIONI

7.3.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

RINA mette a disposizione un canale istituzionale dedicato per prendere in carico le segnalazioni e gestirle.

☉ Lo strumento whistleblowing, qualificato e contrattualizzato nel rispetto delle PR-PR2PA-QUA.01 e PR-PR2PA-PUR-01, nonché personalizzato per RINA per soddisfare specifiche esigenze, risiede su un server esterno che rispetta le informazioni strettamente confidenziali e consente di dialogare in modo anonimo con l'interessato.

☉ Lo strumento whistleblowing applica una politica "**no-log**", il che significa che, anche se l'accesso al file è stato eseguito da un computer connesso alla rete aziendale, il login non verrà comunque tracciato dai sistemi IT ad ulteriore protezione per il Segnalante.

Ogni parte interessata, che rappresenti uno degli interlocutori interni o esterni di RINA, può inviare una Segnalazione attraverso lo strumento di whistleblowing accessibile dal sito web di RINA <https://www.rina.org/it>.¹

☉ La pagina di accesso allo strumento whistleblowing contiene alcune indicazioni pratiche sull'uso corretto dello strumento, nelle sue due modalità di canale vocale e web report, nonché la relativa informativa privacy per le casistiche di autonoma titolarità del trattamento.

La segnalazione può essere effettuata sia in forma nominativa che in forma anonima, a scelta del Segnalante.

Lo strumento consente di effettuare la segnalazione:

- a. attraverso il **canale vocale**, che è attivo 24 ore al giorno tutti i giorni dell'anno e consente al Segnalante di riportare telefonicamente, attraverso un servizio multilingua, il contenuto della Segnalazione ad un operatore qualificato, anche nella gestione di casi di discriminazione o molestia. L'elenco dei numeri di assistenza telefonica, attivi nei paesi in cui opera il RINA, è

¹ Se la segnalazione riguarda i requisiti dello standard SA8000 relativi alla responsabilità sociale ed è riferita ad uno degli uffici italiani della Società RINA Consulting oltre al presente canale, qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata ha facoltà di rivolgersi direttamente:

- ✓ all'Organismo di Certificazione per la SA8000, SGS ICS ITALIA S.R.L., all'indirizzo mail sa8000@sgs.com;
- ✓ all'Ente di Accreditation per la SA8000 (SAAS Social Accountability Accreditation Services - 15 West 44th Street, 6th Floor - New York - NY 10036 – all'indirizzo mail: SAAS@SAASaccreditation.org).

	WHISTLEBLOWING	PR-COARM-WSB-01
		Rev. 6 – ed. 30/05/2025
		Pag. 11/23

accessibile via <https://whistleblowing.rina.org>. La trascrizione della Segnalazione vocale viene quindi resa disponibile sotto forma di report in formato pdf tramite il canale web;

- b. attraverso il **canale web report**, piattaforma a cui chiunque può accedere con PC o dispositivo mobile all'URL <https://whistleblowing.rina.org>. Una volta eseguito l'accesso, la piattaforma per le Segnalazioni prevede un percorso guidato per il Segnalante, attraverso una serie di domande, aperte e chiuse, alcune obbligatorie, altre facoltative, che hanno ad oggetto fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, generalità del Segnalante (opzionale) e ulteriori elementi a sostegno, con la finalità di fornire fin dal principio utili elementi di indagine.

Al termine della Segnalazione, indifferentemente dal canale utilizzato (vocale o web report) viene rilasciato al Segnalante un ticket mediante il quale potrà in seguito accedere nuovamente alla propria Segnalazione e monitorarne lo stato di avanzamento. Nel contempo, il ricevente instaura un colloquio diretto, ma sempre anonimo con il Segnalante, mediante il quale è possibile richiedere, se del caso, ulteriori elementi di dettaglio o di supporto alla Segnalazione stessa.

 Il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dal Gruppo, anche in caso di sub-affidamenti.

Le comunicazioni relative alle attività commerciali (es. reclami, fatturazione, ecc.) dovranno essere canalizzate attraverso gli usuali strumenti di servizio al cliente.

Oltre ai canali descritti ai punti a) e b), su richiesta del Segnalante, la Segnalazione può essere effettuata mediante un incontro con il RIA², da svolgere in presenza o da remoto tramite la piattaforma Teams, a seconda delle esigenze del caso concreto (es. disponibilità del Segnalante o del RIA, distanze geografiche, etc.). A prescindere dalla modalità, il RIA fissa l'incontro entro un termine ragionevole dalla richiesta del Segnalante.

Dato il tipo di trattamento svolto, la Funzione Global ESG & Compliance verifica l'aggiornamento della obbligatoria³ valutazione di impatto (Data Protection Impact Assessment).

Chiunque ricevesse una Segnalazione da un canale diverso dalla piattaforma di whistleblowing è tenuto a riversarla sulla stessa piattaforma nel più breve tempo possibile e comunque entro 48 ore, al fine di garantire il corretto trattamento della Segnalazione.

Nel caso di segnalazione ricevuta dal RIA mediante un incontro col Segnalante, sarà cura del RIA stesso riversarla sulla piattaforma.

7.3.2 SEGNALAZIONI ESTERNE E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante ha il diritto di segnalare in buona fede sospette violazioni o condotte scorrette ad autorità o agenzie esterne, in conformità con le leggi e i regolamenti locali applicabili. A seconda dei contesti giuridici nazionali e regionali, il Segnalante può scegliere di effettuare una segnalazione interna, esterna o ambo. Le leggi e i regolamenti locali disciplinano i canali e le protezioni appropriate per le segnalazioni esterne. Il Segnalato è incoraggiato a segnalare in buona fede e le protezioni previste dalla presente Procedura si applicano indipendentemente dal fatto che la segnalazione venga effettuata internamente o esternamente, in conformità con le leggi locali.

Le tipologie di violazioni che possono essere segnalate tramite i canali di segnalazione esterna e le divulgazioni pubbliche negli Stati Membri dell'unione Europea, nonché le Autorità Competenti ed i

² Nel solo caso particolare in cui la segnalazione vedesse come segnalato il RIA, l'incontro potrà essere richiesto al CRO.

³ La valutazione di impatto è espressamente prevista come obbligatoria dall'art. 13 comma 6 del D. Lgs. 24/2023

	WHISTLEBLOWING	PR-COARM-WSB-01
		Rev. 6 – ed. 30/05/2025
		Pag. 12/23

canali di segnalazione esterna sono disciplinati dalle singole legislazioni locali in materia. I canali di segnalazione esterna sono riportati nell'**ANNEX 11**, mentre i tipi di violazioni ammissibili per segnalazione esterna o divulgazione sono riportati nell'**ANNEX 12**.

I tipi di violazioni ammissibili per segnalazione esterna o divulgazione pubblica negli Stati Uniti e in Canada e nelle relative agenzie federali, statali/provinciali o locali sono dettagliati nell'**ANNEX 13**.

RINA garantisce che il Segnalante che effettua una segnalazione esterna sia tutelato da eventuali ritorsioni, in particolare nei casi in cui:

- il Segnalante ritiene ragionevolmente che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o che la segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
- la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per la salute e la sicurezza individuale o pubblica, o per l'interesse pubblico.
- la segnalazione esterna è necessaria per impedire la manomissione o l'occultamento delle prove.

7.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

7.4.1 RICEZIONE E VERIFICA

Le segnalazioni sono ricevute dal RIA, il quale  conferma l'avvenuta presa in carico della Segnalazione al Segnalante entro 48 ore dalla ricezione, impegnandosi al contempo a fornire una prima risposta al segnalante entro il termine di 20 giorni. Alla ricezione  il RIA procede secondo le seguenti fasi:

1. Classificazione e azioni iniziali:

- classifica la tipologia, individuando la Società del Gruppo e il potenziale ambito normativo (es. D.Lgs. 231/2001 Parti Speciali anticorruzione e riciclaggio, frode occupazionale, molestia sul luogo di lavoro, discriminazione ecc.);
- nel caso si tratti di un potenziale illecito 231 o di una violazione del MOG, informa l'ODV competente entro 48 ore dalla ricezione della Segnalazione;
- qualora l'indagine riguardasse episodi di corruzione, informa contestualmente (entro 48 dalla ricezione della Segnalazione) anche la FA, che è autorizzata al trattamento ai sensi dell'art. 29 GDPR;

2. Indagini preliminari:

- esegue un'indagine preliminare sulla Segnalazione, con particolare riferimento alla presenza dei presupposti necessari per la valutazione della Segnalazione, con la collaborazione dell'ODV e della FA qualora competenti per materia;
- nel caso si tratti di un potenziale illecito 231 o di una violazione del MOG, entro 15 giorni dalla ricezione della Segnalazione, fornisce l'esito dell'indagine preliminare all'ODV competente, che è autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 GDPR, nonché alla FA qualora riguardi episodi di corruzione passiva a vantaggio del Segnalato;

3. Segnalazioni SA8000:

- nel caso in cui la segnalazione sia inerente ai requisiti dello standard SA8000 relativi alla responsabilità sociale e riferisca ad uno degli uffici italiani della Società RINA Consulting S.p.A. si faccia riferimento all'istruzione E0002573-P2⁴ pubblicata all'interno del SGRS di RINA Consulting S.p.A.;

⁴ Si intende nella revisione più recente disponibile.

	WHISTLEBLOWING	PR-COARM-WSB-01
		Rev. 6 – ed. 30/05/2025
		Pag. 13/23

4. Verifica dei dati raccolti:

- verifica che non siano stati raccolti dati non utili al ricevimento alla gestione della Segnalazione e se raccolti procedere alla cancellazione degli stessi.

5. Segnalazioni di molestie o discriminazioni sul luogo di lavoro:

Qualora alla ricezione della Segnalazione, il RIA riscontri che la stessa sia classificabile tra quelle riguardanti le molestie o discriminazioni sul luogo di lavoro e possano sussistere elementi oggettivi di rischio psicofisico per il dipendente vittima dell'evento segnalato, il RIA stesso provvede a:

- informare entro 12 ore dalla ricezione della Segnalazione la funzione GHURE;
- confermare l'avvenuta presa in carico della Segnalazione al Segnalante entro 12 ore dalla ricezione, impegnandosi al contempo a fornire una prima risposta al segnalante entro il termine di 5 giorni; nella stessa comunicazione è cura del RIA specificare eventuali richieste o messaggi aggiuntivi per il Segnalante concordati con GHURE;
- svolgere l'indagine preliminare sulla Segnalazione in stretta sinergia con la funzione GHURE; qualora dalle prime risultanze dell'indagine preliminare vi siano elementi certi per la denuncia degli eventi alle autorità competenti, attivare la funzione GLEGA in tal senso. Qualora GHURE ne ravvisi l'esigenza e coinvolga il medico competente o altri consulenti, acquisire pareri o indicazioni utili per fornire la prima risposta al Segnalante;
- fornire entro 5 giorni dalla ricezione della Segnalazione l'esito dell'indagine preliminare all'ODV competente, che è autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 GDPR.

6. Integrità delle indagini:

- Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione avverranno a cura del RIA nel rispetto dei principi espressi nel Mandato di Internal Audit conferito dal Consiglio di Amministrazione di RINA S.p.A.
- Nel solo caso particolare in cui la Segnalazione vedesse come Segnalato il RIA, il gestore della piattaforma di whistleblowing identificherà automaticamente come ricevitore il CRO che procederà alle stesse verifiche sopra descritte, informandone, qualora necessario, il Consiglio di amministrazione di RINA S.p.A. Il CRO è autorizzato al trattamento ai sensi dell'art. 29 GDPR.

7.4.2 VALUTAZIONE E INDAGINI

Il RIA, per tutte le Segnalazioni ricevute, unitamente alla Funzione o all'ODV competente per materia secondo il par. 7.4.1, è responsabile di:

- effettuare una valutazione;
- attivare ulteriori attività di verifica;
- formalizzare le valutazioni e le decisioni prese a completamento delle indagini svolte;
- proporre all'esame di GHURE l'opportunità di eventuali procedimenti disciplinari;
- archiviare i documenti a supporto delle valutazioni e decisioni adottate.

7.4.2.1 Possibili esiti delle indagini

Le decisioni del RIA possono concretarsi, a seconda dei casi, in:

- archiviazione senza rilievi,

	WHISTLEBLOWING	PR-COARM-WSB-01
		Rev. 6 – ed. 30/05/2025
		Pag. 14/23

- raccomandazioni di azioni correttive,
- proposte di procedimenti disciplinari per i soggetti coinvolti, con informazione agli organi di amministrazione e controllo, nei casi previsti dal MOG, ovvero con trasmissione alle funzioni competenti.

7.4.2.2 *Archiviazione della segnalazione*

Nello specifico, il RIA archivia le Segnalazioni:

1. non rilevanti: ovvero sia non rientranti nella definizione di cui alla presente procedura inoltrando le stesse, se necessario, alle altre Direzioni/Funzioni aziendali, informandone il Segnalante;
2. palesemente infondate o in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alle stesse o relative a fatti già noti e oggetto di azioni già in essere;
3. manifestamente false: se sa segnalazione è manifestamente falsa o in mala fede, possono essere proposte appropriate azioni disciplinari:
 - per i dipendenti: il RIA può proporre all'esame della funzione GHURE l'opportunità di procedimenti disciplinari nel caso di Segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate dal personale dipendente al solo scopo di danneggiare il Segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione;
 - Per i Terzi: qualora la Segnalazione manifestamente falsa o del tutto infondata venisse presentata da un Terzo, l'azienda si riserva di intraprendere le opportune azioni legali a tutela dell'interesse proprio e dei propri dipendenti.

7.4.2.3 *Ulteriori indagini*

 Per le Segnalazioni relative a fatti rilevanti, la Funzione o l'ODV competente per materia può attivare ulteriori attività di verifica, con il supporto della funzione Global Internal Audit (o del CRO) ed eventualmente di società esterna specializzata in funzione della rilevanza e della tipologia della Segnalazione.

 La fase istruttoria sarà conclusa entro 90 giorni dalla ricezione della segnalazione, prorogabili solo in casi eccezionali dovuti alla complessità dell'istruttoria o a particolari esigenze contingenti. In caso di proroga, il RIA ne dà opportuna e tempestiva comunicazione al Segnalante.

7.4.2.4 *Azioni successive all'indagine*

Il RIA (o il CRO), dopo aver sentito la Funzione o l'ODV competente per materia, provvede a:

1. informare il Segnalante attraverso la piattaforma di whistleblowing, di norma con risposte nella sezione di dialogo (chat) della relativa segnalazione, ed eventualmente fornendo documentazione a supporto della risposta caricabile tramite l'apposita funzione di upload, entro il termine di cui al paragrafo precedente. Non verranno comunicati gli eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti del Segnalato;
2. nel caso in cui la segnalazione risultasse fondata, informare le funzioni aziendali competenti affinché siano attivati i previsti procedimenti disciplinari interessando altresì gli organi di amministrazione e di controllo della società di riferimento;
3. alimentare, ai fini statistici, il registro delle Segnalazioni dove sono presenti le informazioni relative alle Segnalazioni e dove viene aggiornato lo stato delle Segnalazioni;
4. aggiornare con continuità la FA relativamente all'iter delle Segnalazioni relative a fatti collegati a possibili reati corruttivi.

	WHISTLEBLOWING	PR-COARM-WSB-01
		Rev. 6 – ed. 30/05/2025
		Pag. 15/23

7.4.3 IL SISTEMA SANZIONATORIO

L'accertamento di Violazioni da parte del Segnalato e il mancato rispetto della Procedura costituisce inadempienza agli obblighi contrattuali e al rispetto delle regole aziendali e dà corso all'avvio di procedimenti disciplinari per l'irrogazione di sanzioni così come previste nel sistema aziendale. Inoltre, i procedimenti disciplinari possono essere avviati nei confronti di:

- 1) tutti i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni;
- 2) il gestore delle Segnalazioni quando non svolga l'attività di verifica ed analisi dovuta o quando violi l'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione di cui alle Segnalazioni;
- 3) il Segnalante nel caso in cui sia accertata la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o di diffamazione commessi con la segnalazione o denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Per quanto attiene al sistema sanzionatorio:

- i dipendenti RINA sono soggetti in Italia alle sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore applicabile;
- i dipendenti RINA sono soggetti all'estero alle sanzioni previste dal contratto di lavoro pro tempore applicabile e consentite dalle legislazioni locali vigenti; in ogni caso le sanzioni saranno determinate e saranno applicate per mezzo della funzione HR;
- i dipendenti RINA nelle giurisdizioni con impiego a discrezione⁵, compresi gli Stati Uniti, sono soggetti a misure disciplinari, fino al licenziamento, come consentito dalle leggi locali, statali e federali. La funzione HR determina e applica sanzioni in linea con le politiche aziendali e le leggi applicabili.
- i soggetti apicali, ossia i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle Società del Gruppo (tra i quali, in particolare, i soggetti titolari di particolari cariche e/o deleghe conferite direttamente dall'organo di amministrazione), nonché chi ha il potere e la responsabilità, diretta o indiretta, della pianificazione, direzione e controllo delle attività di una Società del Gruppo, sono soggetti alle sanzioni della sospensione e, nei casi più gravi, della revoca dall'incarico, determinate dall'assemblea dei soci/organo di amministrazione di riferimento;
- i Terzi sono soggetti alle eventuali sanzioni previste nei contratti stipulati con gli stessi, che possono arrivare alla sospensione e, nei casi più gravi, alla revoca della nomina, alla risoluzione del rapporto contrattuale e al risarcimento dei danni.

In tutti i casi, la sanzione sarà commisurata al livello di responsabilità del soggetto coinvolto, all'intenzionalità e alla gravità del comportamento. È fatta salva la garanzia del contraddittorio, applicata indipendentemente dall'avvio di un procedimento da parte dell'Autorità Giudiziaria.

7.4.4 MONITORAGGIO DELLE AZIONI CORRETTIVE

L'attuazione delle raccomandazioni e delle azioni correttive eventualmente indicate dal RIA entro un termine stabilito sono di responsabilità dei singoli incaricati. Il RIA, con il supporto della Funzione o dell'ODV competente, monitora l'attuazione delle raccomandazioni informando su fatti rilevanti i soggetti apicali, il Comitato Rischi e l'organo di controllo della Società del Gruppo RINA interessata dalla Segnalazione.

⁵ Le giurisdizioni con impiego a discrezione (at-will employment jurisdictions) sono le giurisdizioni in cui sia il datore di lavoro che il dipendente possono terminare il rapporto di lavoro in qualsiasi momento, per qualsiasi motivo (eccetto quelli illegali, come la discriminazione), o senza alcun motivo, e senza preavviso.

	WHISTLEBLOWING	PR-COARM-WSB-01
		Rev. 6 – ed. 30/05/2025
		Pag. 16/23

8 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

La documentazione è conservata per 5 anni (o il tempo definito dalla normativa locale se inferiore) dalla chiusura della segnalazione, sia sulla piattaforma di whistleblowing che nell'archivio degli atti degli ODV del Gruppo RINA o del RIA nei casi in cui la società del Gruppo RINA non abbia un ODV, salvo che non subentrino ragioni che consentano di conservarli per un periodo di tempo più lungo, (come, a titolo esemplificativo, l'avvio di un contenzioso).

9 MONITORAGGIO E MISURAZIONE DEL PROCESSO



Oltre ai misuratori già citati nella presente le funzioni preposte, per monitorare il funzionamento del processo, valutano:

- La misura del tempo di prima risposta;
- Il numero provvedimenti emessi a seguito di segnalazioni fondate

10 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI

Si invita a segnalare eventuali non conformità in merito al rispetto della presente procedura attraverso la piattaforma di Whistleblowing (<https://whistleblowing.rina.org>).

In conformità alla IS-COARM-CIF-02, il RIA è responsabile dei relativi flussi informativi verso il DPO, in caso di un nuovo processo che comporti un trattamento di dati personali diverso da quello compreso nel Registro dei Trattamenti, qualora adottati un nuovo sistema informatico o una nuova tecnologia, qualora sia occorsa una violazione di dati personali o emergano delle inadeguatezze nelle misure di sicurezza tecniche ed organizzative adottate nell'ambito della Funzione di competenza, nonché in caso di eventuali ricezioni di richieste di esercizio dei diritti degli Interessati. Questi flussi sono da notificare al DPO tramite l'apposita casella di posta "rina.dpo@rina.org".

11 MATRICI DI COMPLIANCE

Alla presente procedura sono allegate le seguenti Matrici di Compliance, che ne documentano i punti di controllo relativi rispettivamente a:

- A – Matrice di Compliance ex d.lgs. 231/2001;
- B – Matrice di Compliance ex Regolamento 2016/679 (GDPR);
- C – Matrice di Compliance ex ISO 37001.

12 APPENDICI

ANNEX 1 – Canali di segnalazione esterna (UE)

ANNEX 2 – Legislazioni nazionali di recepimento della c.d. Direttiva Whistleblowing

ANNEX 3 – Leggi, regolamenti e canali di segnalazione esterna applicabili negli Stati Uniti e in Canada in materia di whistleblowing

1. Canali di segnalazione esterna (UE)

In conformità alla Direttiva (UE) 2019/1937 (c.d. Direttiva whistleblowing), negli Stati Membri dell'Unione Europea, è garantito il diritto al Segnalante di effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, la Segnalazione interna non ha avuto seguito, oppure se ha fondati motivi di ritenere che:

- alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per ogni Stato Membro, la seguente tabella riporta l'Autorità Competente per la gestione delle segnalazioni esterne e il link a:

- il canale esterno per le segnalazioni (ove disponibile),
- la legge di recepimento (ove non trovata l'autorità o il suo sito o il canale).

Nazione UE	Autorità di riferimento	Canale di segnalazione esterno
Austria	Ufficio federale per la prevenzione e la lotta alla corruzione	https://www.bak.gv.at/601/
Belgio	Ombudsman federale	https://www.federaalombudsman.be/en/reporting-breach-integrity
Bulgaria	Commissione per la protezione dei dati personali	https://www.cpdp.bg/?p=rubric&aid=67
Cipro	Autorità competenti	Secondo quanto disposto dalla legge nazionale disponibile al link https://www.dataguidance.com/sites/default/files/2022_1_006.pdf
Croazia	Ombudsman	https://www.ombudsman.hr/en/whistleblowers-key-information
Danimarca	<ol style="list-style-type: none"> 1. l'Autorità danese per la protezione dei dati personali 2. l'Autorità di vigilanza finanziaria danese 3. l'Autorità danese per le imprese 4. l'Autorità norvegese per l'ambiente di lavoro 5. l'Agenzia per la protezione dell'ambiente 6. il Ministero della giustizia (presso il Servizio Informazioni di Polizia) 7. il Ministero della difesa (presso il servizio di intelligence della difesa) 	Rispettivamente: <ol style="list-style-type: none"> 8. https://whistleblower.dk/english 9. https://www.finanstilsynet.dk/whistleblower 10. https://erhvervsstyrelsen.dk/whistleblowerordning 11. https://offshore.at.dk/whistleblower/ 12. https://mst.dk/service/kontakt/whistleblowerordning/ 13. https://www.justitsministeriet.dk/ministeriet/whistleblowerordning/pet/ 14. https://www.fmn.dk/da/om-os/fe-whistleblowerordning/
Estonia	Autorità competenti	Secondo quanto disposto dalla legge nazionale disponibile al link https://resources.whispli.com/hubfs/Estonia%20Whistleblowers%20protection%20law%20May%202024.pdf
Finlandia	Ufficio del Cancelliere di giustizia	https://oikeuskansleri.fi/ilmoittajansuojelu
Francia	al Difensore dei Diritti	https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil_2016
Germania	Ufficio federale di giustizia (BfJ)	https://www.bundesjustizamt.de/DE/Home/Home_node.html
Grecia	Autorità nazionale per la trasparenza	https://aead.gr/

Irlanda	Ufficio del Commissario per le Divulgazioni Protette	https://www.ombudsman.ie/index.xml?&Language=ga
Italia	Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)	https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing ;
Lettonia	<ul style="list-style-type: none"> – Amministrazione statale – Cancelleria di Stato 	<ul style="list-style-type: none"> – https://latvija.gov.lv – https://www.trauksmescelejs.lv/
Lituania	Ufficio del Procuratore della Repubblica di Lituania	https://prokuraturos.lt/lt/aktualu-pranesejams/5954
Lussemburgo	Autorità competenti	Secondo quanto disposto dal Capitolo 4 dalla legge nazionale disponibile al link https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/05/16/a232/jo#chapter_3
Malta	Ufficio segnalazioni delle Autorità competenti	Secondo quanto disposto dalla legge nazionale disponibile al link https://legislation.mt/eli/cap/527/eng/pdf
Paesi Bassi	Autorità competenti	Come indicate nel Capitolo 1a. della legge nazionale disponibile al link https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/wetstraject/wetstekst
Polonia	<ul style="list-style-type: none"> – Il Commissario per i diritti umani – Un'autorità pubblica 	Secondo quanto stabilito al Capitolo 4 della legge nazionale disponibile al link https://orka.sejm.gov.pl/proc10.nsf/ustawy/317_u.htm
Portogallo	Autorità competenti	Come indicate all'articolo 12 della legge nazionale disponibile al link https://dre.pt/dre/detalhe/lei/93-2021-176147929
Repubblica Ceca	Ministero di Giustizia	https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznameni/
Romania	<ul style="list-style-type: none"> – le autorità competenti al ricevimento e gestione delle violazioni di legge – l'Agenzia Nazionale per l'Integrità – altre autorità alle quali l'Agenzia invia le segnalazioni 	Secondo quanto previsto dalla legge nazionale disponibile al link https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262872 Il canale dell'Agenzia Nazionale per l'Integrità è disponibile al link https://avertizori.integritate.eu/
Slovacchia	Ufficio per la protezione degli informatori	Secondo quanto previsto dalla legge nazionale disponibile al link https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/54/
Slovenia	Autorità competenti	Come indicate all'articolo 14 della legge disponibile al link https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2023-01-0301/zakon-o-zasciti-prijaviteljev-zzpri
Spagna	Autorità Indipendente per la Protezione dei Segnalanti	Secondo quanto previsto dalla legge nazionale disponibile al link https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4513
Svezia	Autorità competenti nominate dal Governo	L'elenco delle autorità competenti è disponibile al link: https://www.av.se/om-oss/visselblasarlagen/extern-rapporteringskanal/lista-over-myndigheter-med-ansvar-enligt-ansvarsomrade-enligt-forordning-2021949/
Ungheria	Autorità competenti	Secondo quanto disposto dalla legge nazionale disponibile al link https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/6bbe329db1ee2d1c621b47a3e099084503a9e560/megtekintes

2. Legislazioni nazionali di recepimento della c.d. Direttiva Whistleblowing

Nazione europea	Recepimento della Direttiva Whistleblowing
Austria	https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2023_I_6/BGBLA_2023_I_6.pdf#sig
Belgio	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2022/11/28/2022042980/justel#LNK0012
Bulgaria	https://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=6784
Cipro	https://www.dataguidance.com/sites/default/files/2022_1_006.pdf
Croazia	https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_04_46_572.html
Danimarca	https://www.folketingstidende.dk/samling/20201/lovforslag/L213/20201_L213_som_vedtaget.pdf
Estonia	https://resources.whispli.com/hubfs/Estonia%20Whistleblowers%20protection%20law%20May%202024.pdf
Finlandia	https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221171
Francia	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388745
Germania	https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/BJNR08C0B0023.html
Grecia	https://www.lawspot.gr/nomikes-pliories/nomothesia/nomos-4990-2022
Irlanda	https://www.irishstatutebook.ie/eli/2022/act/27/enacted/en/index.html
Italia	https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sq
Lettonia	https://likumi.lv/ta/id/329680-trauksmes-celsanas-likums
Lituania	https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/bb9a85607be711eb9fc9c3970976dfa1?jfwid=-a3k5cky91
Lussemburgo	https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/05/16/a232/jo#intituleAct
Malta	https://legislation.mt/eli/cap/527/eng/pdf
Paesi Bassi	https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/wetstraject/wetstekst
Polonia	https://orka.sejm.gov.pl/proc10.nsf/ustawy/317_u.htm
Portogallo	https://dre.pt/dre/detalhe/lei/93-2021-176147929
Repubblica Ceca	https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227907
Romania	https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262872
Slovacchia	https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/54/
Slovenia	https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2023-01-0301/zakon-o-zasciti-prijaviteljev-zzpri
Spagna	https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4513
Svezia	https://data.riksdagen.se/fil/579EB8AD-7901-4202-BE2E-9F33ECB10347
Ungheria	https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/6bbe329db1ee2d1c621b47a3e099084503a9e560/megtekintes

3. Leggi, regolamenti e canali di segnalazione esterna applicabili negli Stati Uniti e in Canada in materia di whistleblowing

Le leggi statunitensi e canadesi tutelano il diritto degli individui a segnalare potenziali violazioni di leggi specifiche all'agenzia federale, statale/provinciale o locale appropriata. Di seguito sono forniti elenchi dettagliati di queste leggi e agenzie per gli Stati Uniti e il Canada, rispettivamente.

In caso di dubbi sull'agenzia o autorità esterna pertinente, o se il reato sembra ambiguo o complesso, contattare un consulente legale o le hotline non di emergenza delle agenzie di seguito per ricevere indicazioni è spesso un primo passo prudente.

STATI UNITI D'AMERICA

Violazione o reato	Legge / Regolamento USA applicabile	Agenzia Federale, Statale o Locale e link per le segnalazioni
Minacce immediate alla vita, alla salute o alla sicurezza	N/A	Chiamare il 911
Aggressione o minacce fisiche o sessuali, stalking o molestie; furto o vandalismo; uso o distribuzione di droghe	Leggi penali statali applicabili	Polizia locale o dipartimento dello sceriffo
Reati informatici (hacking, phishing, furto di IP, molestie informatiche o stalking)	Computer Fraud and Abuse Act e leggi locali applicabili	Internet Crime Complaint Center
Frode, corruzione, crimini d'odio e terrorismo	Varie leggi penali federali	Federal Bureau of Investigation Telefono: 1-800-CALL-FBI (1-800-225-5324)
Discriminazione basata sull'età nel lavoro	Age Discrimination in Employment Act del 1967 (ADEA)	Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Telefono: 1-800-669-4000
Discriminazione per disabilità nel lavoro	Americans with Disabilities Act del 1990 (ADA)	Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Telefono: 1-800-669-4000
Discriminazione sul lavoro basata sulle categorie protette	Chicago Human Rights Ordinance (CHRO)	Chicago Commission on Human Relations (CCHR) Telefono: 312-744-4111
Protezioni specifiche per i segnalanti a Chicago	Chicago Whistleblower Protection Ordinance (CWPO)	Chicago Office of Inspector General Telefono: 833-TALK-2-IG (833-825-5244)
Disuguaglianza di retribuzione in base al genere	Equal Pay Act del 1963 (EPA)	Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Telefono: 1-800-669-4000
Frode salariale, violazioni del pagamento degli straordinari, lavoro minorile	Fair Labor Standards Act del 1938 (FLSA)	Department of Labor (DOL): <ul style="list-style-type: none"> • Wage and Hour Division • Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) • Veterans' Employment and Training Service (VETS) Telefono: 1-866-487-9243
Frode contro il governo federale	False Claims Act (FCA)	Department of Justice or option to consult an attorney Telefono: 202-514-2000
Violazioni del congedo familiare e medico	Family and Medical Leave Act del 1993 (FMLA)	Department of Labor (DOL) Wage and Hour Division Telefono: 1-866-487-9243



WHISTLEBLOWING

PR-COARM-WSB-01

Rev. 6 – ed. 30/05/2025

Pag. 21/23

Violazione o reato	Legge / Regolamento USA applicabile	Agenzia Federale, Statale o Locale e link per le segnalazioni
Violazioni della protezione dei segnalanti in Florida	Florida Whistle-blower's Act	Florida Commission on Human Relations
Discriminazione sul lavoro basata sulle informazioni genetiche	Genetic Information Nondiscrimination Act del 2008 (GINA)	Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Telefono: 1-800-669-4000
Frode contro lo Stato dell'Illinois (ad esempio contratti statali)	Illinois False Claims Act (IFCA)	Possibilità di consultare un avvocato o di contattare l' Illinois Attorney General
Discriminazione sul posto di lavoro in Illinois basata sulle categorie protette (ad esempio razza, genere, disabilità, stato genitoriale, ecc.)	Illinois Human Rights Act (IHRA)	Illinois Department of Human Rights (IDHR) Telefono: 1-800-662-3942
Violazioni del salario minimo in Illinois	Illinois Prevailing Wage Act (IPWA)	Illinois Department of Labor (IDOL) Telefono: 1-866-212-9016
Violazioni della protezione dei segnalanti in Illinois	Illinois Whistleblower Act del 2008 (IWA)	Illinois Office of Executive Inspector General Telefono: 1-855-814-5554
Discriminazione sul luogo di lavoro in Massachusetts	Massachusetts Fair Employment Practices Law (MFEPL)	Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD) Telefono: 1-617-994-6000
Violazioni della protezione dei segnalanti in Massachusetts	Massachusetts Whistleblower Protection Act (MWPA)	Applicable department of the Commonwealth of Massachusetts
Pratiche di lavoro sleali da parte di datori di lavoro o sindacati	National Labor Relations Act (NLRA)	National Labor Relations Board (NLRB) Telefono: 1-844-762-NLRB (1-844-762-6572)
Condizioni di lavoro non sicure	Occupational Safety and Health Act del 1970 (OSHA)	Occupational Safety and Health Administration (OSHA) Telefono: 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742)
Violazioni dei diritti civili in Ohio	Ohio Civil Rights Act (OCRA)	Ohio Civil Rights Commission (OCRC) Telefono: 1-888-278-7101
Violazioni della protezione dei segnalanti in Ohio	Ohio Whistleblower Protection Law (OWPL)	Ohio Office of the Attorney General o possibilità di consultare un avvocato
Violazioni della protezione dei segnalanti in Texas	Texas Whistleblower Protection Act	Texas Office of the Attorney General o possibilità di consultare un avvocato
Tutela dei diritti civili contro la discriminazione sul luogo di lavoro	Title VII of the Civil Rights Act del 1964	Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Telefono: 1-800-669-4000
Ritorsioni contro dipendenti di appaltatori federali (inclusi contratti federali e progetti finanziati a livello federale) che segnalano cattiva condotta, frode o abuso su progetti federali o finanziati a livello federale	FAR 52.203-17: Contractor Employee Whistleblower Rights and Protections	Ufficio dell'ispettore generale (OIG) delle agenzie federali: segnalare le ritorsioni all'OIG dell'agenzia federale che finanzia il progetto.

* Informazioni sulle leggi sui whistleblower negli stati degli Stati Uniti non menzionati sopra possono essere trovate [qui](#).



WHISTLEBLOWING

PR-COARM-WSB-01

Rev. 6 – ed. 30/05/2025

Pag. 22/23

CANADA

Legge / Violazione o reato	Autorità Federale o Provinciale competente	Link o canale per la segnalazione
Minacce immediate alla vita, alla salute o alla sicurezza	Polizia locale, servizi di emergenza	Polizia locale o servizi di emergenza: chiamare il 911
Aggressione fisica o sessuale, minacce, molestie, stalking, furto o vandalismo	Codice penale del Canada	Dipartimento di polizia locale o polizia provinciale/territoriale
Corruzione e frode contro il governo federale	Public Servants Disclosure Protection Act	Office of the Public Sector Integrity Commissioner (PSIC) Telefono: 1-866-941-6400
Reati ambientali (ad esempio, smaltimento di rifiuti pericolosi, violazioni relative all'inquinamento)	Canadian Environmental Protection Act	Environment and Climate Change Canada (ECCC) 1-800-668-6767
Reati informatici (hacking, phishing, molestie informatiche)	Codice penale del Canada	Canadian Centre for Cyber Security 1-833-CYBER-88 (1-833-292-3788)
Violazioni della salute e sicurezza sul lavoro	Codice del lavoro del Canada Provincial Occupational Health and Safety Acts	Employment and Social Development Canada (ESDC) Labour Program Telefono: 1-800-641-4049 Competenza provinciale: rivolgersi al competente Ministero provinciale del Lavoro
Illeciti del governo federale (frode, cattiva gestione, grave cattiva condotta)	Public Servants Disclosure Protection Act	Office of the Public Sector Integrity Commissioner (PSIC) Telefono: 1-866-941-6400
Discriminazione (ad esempio per razza, religione, età, disabilità)	Canadian Human Rights Act Codici provinciali sui diritti umani	Canadian Human Rights Commission (CHRC) Telefono: 1-888-214-1090 Competenza provinciale: rivolgersi alla competente Commissione provinciale per i diritti umani
Molestie o violenza nei luoghi di lavoro regolamentati a livello federale	Codice del lavoro del Canada	Employment and Social Development Canada (ESDC) Labour Program Telefono: 1-800-641-4049
Protezione dei segnalanti nelle organizzazioni regolamentate a livello federale	Public Servants Disclosure Protection Act	Office of the Public Sector Integrity Commissioner (PSIC) Telefono: 1-866-941-6400
Illeciti aziendali, violazioni dei titoli	Autorità provinciali di regolamentazione dei titoli (ad esempio, Ontario Securities Commission, Alberta Securities Commission, Quebec Autorité des Marchés Financiers)	CSA Whistleblower Information Telefono: 1-877-525-0337



WHISTLEBLOWING

PR-COARM-WSB-01

Rev. 6 – ed. 30/05/2025

Pag. 23/23

Legge / Violazione o reato	Autorità Federale o Provinciale competente	Link o canale per la segnalazione
Evasione fiscale e violazioni dei conti offshore	Income Tax Act	Canada Revenue Agency (CRA) - Informant Leads Program Telefono: 1-866-809-6841
Violazioni della privacy o uso improprio dei dati	Personal Information Protection and Electronic Documents Act (PIPEDA)	Office of the Privacy Commissioner of Canada (OPC) Telefono: 1-800-282-1376
Denunce di irregolarità da parte di dipendenti provinciali (ad esempio, frode, illeciti nel settore pubblico)	Varia in base alla provincia	Diversi link per provincia: BC Ombudsperson , Ontario Ombudsman , Alberta Auditor General , Québec Ombudsman (Protecteur du citoyen)
Violazioni degli standard di occupazione (ad esempio frode salariale, problemi di straordinari)	Codice del lavoro del Canada Provincial Employment Standards Acts	Employment and Social Development Canada (ESDC) Labour Program Telefono: 1-800-641-4049 Competenza provinciale: rivolgersi al competente Ministero provinciale del Lavoro
Ritorsioni contro i segnalanti	Public Servants Disclosure Protection Act (Federal) Leggi provinciali sulla protezione dei segnalanti	Office of the Public Sector Integrity Commissioner (PSIC) Competenza provinciale: - Contatta il Difensore civico provinciale o il Revisore generale dei conti della tua provincia: Québec Ombudsman Telefono: 1-800-463-5070 Ontario Ombudsman Telefono: 1-800-263-1830 Alberta Auditor General Telefono: 1-800-282-9131 Nova Scotia Ombudsman Telefono: 1-800-670-1111 British Columbia Ombudsperson Telefono: 1-800-567-3247