



**ANIASA -  
Associazione Nazionale Industria  
dell'Autonoleggio, della Sharing Mobility e  
dell'Automotive Digital**

**PROCEDURA PER L'INOLTRO E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI  
DI CONDOTTE INDEBITE (CD. "WHISTLEBLOWING")**

## INDICE

<b>PREMESSA .....</b>	<b>1</b>
<b>1. CHI HA FACOLTÀ DI INOLTARE UNA SEGNALAZIONE?.....</b>	<b>1</b>
<b>2. QUALI FATTI POSSONO ESSERE SEGNALATI? .....</b>	<b>2</b>
<b>3. IN SEDE DI SEGNALAZIONE, È NECESSARIO FORNIRE I PROPRI DATI PERSONALI? .....</b>	<b>2</b>
<b>4. QUAL È IL CONTENUTO DI UNA SEGNALAZIONE? .....</b>	<b>3</b>
<b>5. QUAL È IL CANALE PER INOLTARE UNA SEGNALAZIONE?.....</b>	<b>4</b>
<b>6. CHI RICEVE LE SEGNALAZIONI TRAMITE IL CANALE INTERNO?.....</b>	<b>4</b>
<b>7. COME SONO GESTITE LE SEGNALAZIONI TRASMESSE TRAMITE IL CANALE INTERNO? .....</b>	<b>5</b>
<b>8. QUALI TUTELE SONO PREVISTE IN FAVORE DEL SEGNALANTE? .....</b>	<b>5</b>
<b>9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....</b>	<b>6</b>

## PREMESSA

Con il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito, anche solo **‘Decreto Whistleblowing’**) sono state introdotte le prescrizioni e le regole in materia di cd. “whistleblowing”, ossia di segnalazione di condotte indebite, con l’obiettivo di favorire l’emersione di illeciti o comunque di situazioni di rischio.

ANIASA - Associazione Nazionale Industria dell’Autonoleggio, della Sharing Mobility e dell’Automotive Digital (di seguito, anche solo **‘ANIASA o ‘Associazione’**), rientrando tra i soggetti tenuti al rispetto del Decreto Whistleblowing, ha dato attuazione alle relative prescrizioni legislative anche mediante l’istituzione di un canale di segnalazione interno, la cui gestione è affidata all’Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi dell’art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito, anche solo **‘Gestore’**).

### 1. CHI HA FACOLTÀ DI INOLTARE UNA SEGNALEZIONE?

Le persone che possono inoltrare una segnalazione avvalendosi del canale di segnalazione interna (**‘Segnalanti’**) sono:

- i membri degli organi dell’Associazione, il Direttore Generale e, in genere, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove dette funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- il personale dipendente;
- i volontari e i tirocinanti che operano presso l’Associazione, anche ove non retribuiti;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che prestano la propria attività lavorativa presso l’Associazione;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l’Associazione e, in genere, tutti coloro che, pur esterni all’Associazione, operino in nome o per conto di quest’ultima (ad es., fornitori, consulenti, ecc.).

È possibile inoltrare una segnalazione in tutte le seguenti fasi, connesse al rapporto giuridico con l’Associazione:

- prima dell’istituzione del rapporto di lavoro, 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 nel corso del rapporto di lavoro.

## **2. QUALI FATTI POSSONO ESSERE SEGNALATI?**

Possono essere oggetto di segnalazione, sempre laddove state apprese nel contesto lavorativo, le condotte inerenti alla commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 o comunque le violazioni del Modello Organizzativo Integrato adottato da ANIASA ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e della normativa vigente in ambito antitrust (ad es., violazioni del Codice Etico, delle procedure interne, dei poteri di firma assegnati, ecc.);

Non possono, invece, costituire oggetto di Segnalazione: (i) le rivendicazioni, contestazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengano esclusivamente al rapporto individuale di lavoro o al rapporto con il proprio superiore gerarchico; (ii) le mere voci o i “sentito dire”, così come le notizie che siano già di pubblico dominio; (iii) in genere, le altre condotte che non rientrino nell’ambito del Decreto Whistleblowing.

## **3. IN SEDE DI SEGNALAZIONE, È NECESSARIO FORNIRE I PROPRI DATI PERSONALI?**

No, non è necessario fornire i propri dati personali, sebbene i Segnalanti siano incoraggiati a fornirli in sede di inoltro della segnalazione, così da consentire una più efficace gestione della stessa.

Ogni trattamento dei dati personali viene effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (“**GDPR**”) e del D. Lgs. del 30 giugno 2003 n. 196 (“**Codice Privacy**”) e, più in generale, della normativa applicabile.

Le attività di trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono, in particolare, effettuate nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR. Nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati di cui all’art. 5, co. 1, lett. c) del GDPR, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

ANIASA ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell’art. 35 ss. del GDPR. Il rapporto con fornitori esterni che trattino dati personali per conto dell’Associazione viene disciplinato ai sensi dell’art. 28 del GDPR.

I soggetti competenti a ricevere, gestire o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente Procedura agiscono come autorizzati al trattamento ai sensi dell’art. 29 del GDPR e 2-quaterdecies del Codice Privacy. Eventuali ulteriori soggetti interni coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing, vengono autorizzati ai sensi degli artt. 29 e 32, co. 4, del

GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy, a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni e/o raccolti nel corso del procedimento di gestione delle segnalazioni stesse.

Ai Segnalanti, al Segnalato ed alle diverse persone coinvolte dalla Segnalazione vengono fornite idonee informazioni sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del Codice Privacy.

Le segnalazioni e la relativa documentazione nonché i dati personali ivi contenuti 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 gestione della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa applicabile in materia di whistleblowing e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e) del GDPR.

Ciò premesso, è comunque consentito l'invio di segnalazioni anonime, ossia quelle da cui non sia possibile ricavare l'identità del Segnalante, le quali saranno trattate come segnalazioni ordinarie con la conseguenza che non saranno operative le tutele previste dal Decreto Whistleblowing, salvo che il Segnalante sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

#### **4. QUAL È IL CONTENUTO DI UNA SEGNALEZIONE?**

Per poter contribuire ad una gestione efficace della segnalazione, è opportuno che dalla stessa risultino chiare:

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

È raccomandata l'allegazione di documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza di tali fatti.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

## 5. QUAL È IL CANALE PER INOLTARE UNA SEGNALAZIONE?

Anche tenendo conto di quanto indicato nelle Linee Guida emanate dall'ANAC, i Segnalanti possono inoltrare le Segnalazioni utilizzando il canale di segnalazione interna attivato da ANIASA, secondo le seguenti modalità:

- in forma scritta analogica; in tal caso, la segnalazione dovrà essere inserita in una prima busta, mentre i dati identificativi del Segnalante, unitamente a un documento di identità, dovranno essere inseriti in una seconda busta; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta, riportando all'esterno la dicitura "riservata al Gestore della segnalazione", al seguente indirizzo: **Organismo di Vigilanza, presso ANIASA, Via del Poggio Laurentino, 11, 00144 Roma (RM)**;
- in forma orale, su richiesta di incontro diretto con il Gestore, inoltrata in forma scritta presso l'indirizzo sopra riportato.

Il trattamento dei dati personali del Segnalante e del segnalato sarà effettuato in conformità al GDPR, al Codice Privacy, al Decreto Whistleblowing e secondo quanto indicato nell'informativa sul trattamento dei dati personali, disponibile sul sito internet di ANIASA ed affissa nei locali aziendali e comunicata ai destinatari della presente procedura.

## 6. CHI RICEVE LE SEGNALAZIONI TRAMITE IL CANALE INTERNO?

Le segnalazioni sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza di ANIASA, nella sua qualità di Gestore del canale interno ai sensi dell'art. 4 del Decreto Whistleblowing.

Nel corso delle successive verifiche, il Gestore potrebbe chiedere il supporto degli uffici e/o organi interni all'Associazione, di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione. In tal caso, sarà comunque assicurata la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione, eliminando i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

Qualora la segnalazione sia trasmessa a, o comunque ricevuta da, un soggetto diverso dal Gestore incaricato (ad esempio il superiore gerarchico del Segnalante) ed il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione o da comportamenti concludenti (per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di whistleblowing o dal richiamo alla normativa in materia), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, con immediatezza (e comunque non oltre 7 giorni dalla ricezione) ed in via esclusiva al Gestore interessato, previa informativa al segnalante.

## **7. COME SONO GESTITE LE SEGNALAZIONI TRASMESSE TRAMITE IL CANALE INTERNO?**

Ricevuta la segnalazione tramite il canale interno, il Gestore interessato:

- entro 7 (sette) giorni invia al Segnalante un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione;
- valuta preliminarmente la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione e, in caso di prognosi positiva, avvia gli approfondimenti e le verifiche opportune;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;
- entro 3 (tre) mesi dall'inoltro dell'avviso di ricevimento, fornisce un riscontro al Segnalante circa le iniziative adottate e/o quelle che si intende adottare.

La segnalazione è considerata improcedibile in caso di insussistenza dei presupposti di legge previsti dal Decreto Whistleblowing (ad es., segnalazione inviata da un soggetto non legittimato; segnalazione avente oggetto non rientrante tra gli ambiti di applicazione della disciplina).

La segnalazione è, viceversa, considerata inammissibile in caso di mancanza dei dati che ne costituiscono gli elementi essenziali:

- a) manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- b) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare l'avvio di accertamenti;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- d) segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Quando non vi siano profili di inammissibilità della segnalazione, nel qual caso ne è disposta l'archiviazione con adeguata motivazione accessibile al Segnalante, il Gestore potrà coinvolgere, nelle successive attività di analisi, approfondimento e verifica, le funzioni o risorse interne e/o esterne (ad es., consulenti, tecnici, ecc.) ritenute competenti nel caso concreto.

## **8. QUALI TUTELE SONO PREVISTE IN FAVORE DEL SEGNALANTE?**

Le segnalazioni trasmesse attraverso il canale di segnalazione interna saranno trattate nel rispetto delle previsioni e delle prescrizioni legislative in materia di riservatezza dell'identità del Segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione.

In ogni caso, è assicurata la protezione rispetto a qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, per ragioni connesse, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tale protezione è riservata non soltanto al Segnalante ma anche a coloro che abbiano un legame qualificato con il segnalante, ossia:

- i cd. “facilitatori”, ossia coloro che abbiano assistito il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che intrattengono con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Sempre a tutela del Segnalante, è previsto che i documenti e le informazioni siano elaborate e conservate per il tempo strettamente necessario in conformità alla normativa.

Le tutele sopra indicate operano solo laddove il Segnalante abbia agito in buona fede, senza alcun intento di diffamare o calunniare altre persone o ledere ingiustificatamente la reputazione dell’Associazione. Di conseguenza, le misure a tutela del Segnalante sono escluse in caso di accertato dolo o colpa grave. In particolare, si considera in buona fede il segnalante che effettua una segnalazione avendo fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione segnalata siano vere e rientrino nell’ambito previsto dalla normativa.

La violazione delle disposizioni interne in materia di gestione delle segnalazioni e del D. Lgs. 24/2023 è sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare adottato da ANIASA e/o da eventuali clausole contrattuali. In particolare sono sanzionate: (i) l’accertata effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate; (ii) le condotte volte ad ostacolare o a tentare di ostacolare la segnalazione; (iii) le condotte o gli atti ritorsivi ai sensi dell’art. 17 d.lgs. 24/2023; (iv) la violazione della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti previsti dal d.lgs. 24/2023; (v) il mancato svolgimento delle attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute; (vi) ogni altra violazione della citata normativa nonché delle indicazioni e delle direttive interne in materia.

## **9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate sul sito web dell’Associazione.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti da ANIASA.