

PROCEDURA PER LA PRESENTAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, c.d. “whistleblowing”.



CAMERA
ARBITRALE
DI MILANO

Fuori dai giudizi. Dentro le soluzioni

Cronologia delle revisioni

VERSIONE N.	MOTIVO REVISIONE	DATA APPROVAZIONE
1	Prima stesura	19.05.2020
2	Aggiornamento	19.07.2023
3	Aggiornamento	22.06.2026

Indice

1.	Fonte normativa e natura dell'istituto	4
2.	Destinatari	4
3.	Modalità di recepimento e formazione	5
4.	Scopo e ambito di applicazione	5
5.	Le segnalazioni	6
5.1	Oggetto delle segnalazioni	6
5.2	Canali di segnalazione interna	7
5.3	Uso della piattaforma	7
6.	Destinatario e modalità della segnalazione	8
7.	Gestione del conflitto di interessi e assenza del gestore	8
8.	Riservatezza e divieto di ritorsione	9
9.	Attività di verifica della fondatezza della segnalazione	10
10.	Raccordo tra l'ODV e il soggetto preposto alla Gestione e all'esame delle segnalazioni	11
11.	Apparato sanzionatorio	11

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, si è provveduto, nell'ordinamento italiano, all'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Con delibera ANAC del 12 luglio 2023 n. 311 recante "Linee Guida in materia di protezione delle persone che effettuano segnalazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", l'Autorità ha fornito indicazioni sulla presentazione ad ANAC e relativa gestione delle segnalazioni esterne, così come previsto dall'art. 10 del D.lgs. n. 24/2023.

Con delibera ANAC del 26 novembre 2025 n. 478 recante "Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione", l'Autorità ha fornito indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione, anche tenuto conto di quanto disposto dall'art. 8 comma 1 lettera a) del citato D.lgs. n. 24/2023. Tali Linee Guida non sostituiscono né modificano le disposizioni contenute nella richiamata Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, ma le integrano e le completano, al fine di armonizzare le pratiche operative garantire una maggiore coerenza interpretativa tra i vari strumenti e istituti disciplinati dal D.lgs. n. 24/2023, fornire un supporto operativo agli enti e rendere più efficace il sistema di tutele del whistleblower.

L'espressione *whistleblower* – o persona segnalante – indica la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. L'espressione "procedura *whistleblowing*" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei soggetti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

2. Destinatari

I Destinatari della presente procedura sono:

- i dipendenti di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B., con ciò intendendosi i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);
- i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria

- attività lavorativa presso CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B.;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B., che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
 - i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B.;
 - i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B.;
 - i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B..

3. Modalità di recepimento e formazione

La presente procedura è d'immediata applicazione.

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali dell'Ente.

Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dal RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (da qui in poi anche RPCT), in stretto coordinamento con l'ORGANISMO di VIGILANZA dell'Ente (da qui in poi anche ODV) e con i responsabili di altre funzioni aziendali.

In applicazione delle citate Linee Guida approvate con la Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025, laddove sia necessario apportare modifiche sostanziali o aggiornamenti alla presente procedura è previsto il preventivo coinvolgimento interlocutorio delle Rappresentanze Sindacali presenti in Azienda (RSU), mediante l'invio alle stesse di una comunicazione informativa.

4. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte da CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B. in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B.

La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai DESTINATARI, in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

5. Le segnalazioni

5.1 Oggetto delle segnalazioni

Devono formare oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B. (da qui in avanti VIOLAZIONI) e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione (da qui in avanti MOG) ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

5.2 Canali di segnalazione interna

CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B. ha attivato due canali alternativi di segnalazione interna, che consentono di effettuare:

- 1) segnalazioni in forma scritta, mediante la piattaforma WhistleblowingPA;
- 2) segnalazioni in forma orale, mediante incontro diretto con l'RPCT.

Parcam predilige l'uso della piattaforma WhistleblowingPA, di seguito meglio delineato (par. 5.3), come mezzo d'invio della segnalazione in quanto permette una maggiore tutela per l'identità del segnalante.

Tuttavia, ove la persona segnalante volesse effettuare la segnalazione in forma orale, potrà chiedere un incontro diretto con l'RPCT, scrivendo a anticorruzione.cam@mi.camcom.it. In tal caso, la segnalazione orale, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'RPCT 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.

La segnalazione, sia scritta che orale, deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale, salvo che la persona segnalante scelga di farla in forma anonima tramite la piattaforma WhistleblowingPA;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5.3 Uso della piattaforma

Le segnalazioni potranno pervenire, in forma scritta, attraverso la piattaforma online WhistleblowingPA che CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B. ha attivato, la quale consente

maggiore sicurezza e confidenzialità.

La segnalazione attraverso la piattaforma:

- avverrà mediante la compilazione di un questionario, che potrà essere inviata in forma anonima o indicando le proprie generalità;
- verrà ricevuta dal RPCT e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
- potrà essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Inoltre, la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali.

La piattaforma è accessibile su <https://cameraarbitraledimilanosrl.whistleblowing.it>.

6. Destinatario e modalità della segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'RPCT di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B..

Fatta salva la riservatezza sull'identità della persona segnalante, l'RPCT informerà l'ODV delle segnalazioni ricevute, in particolare quando queste riguardano presunte violazioni del MOG di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B..

L'RPCT, inoltre, informerà il Responsabile della protezione dei dati (da qui in avanti DPO) delle segnalazioni che riguardano violazioni di norme sulla tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dall'RPCT è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

7. Gestione del conflitto di interessi e assenza del gestore

Con riferimento alle ipotesi di conflitto di interessi che vedano coinvolto il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni di cui al precedente paragrafo 6, si fa rinvio a quanto previsto per il personale dipendente nel Regolamento Conflitto di interessi e nel MOG 231 di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B. attualmente in vigore.

Qualora sorga una situazione di conflitto di interessi che coinvolga il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni, come sopra individuato al paragrafo 6, il sostituto del gestore che andrà a sostituire quest'ultimo in caso di conflitto, garantendo una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina viene individuato nell' ODV.

8. Riservatezza e divieto di ritorsione

È compito dell'RPCT garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del MOG di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B..

Tutte le segnalazioni ricevute, a seconda del canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'RPCT a tutela della riservatezza del segnalante.

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di terzi.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, 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 va sempre informata mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Alla persona segnalante si applicano le misure di protezione previste dal Capo III del D.Lgs. 24/2023, che si estendono anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

delle predette persone.

La tutela della persona segnalante si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico nell'ambito del proprio contesto lavorativo 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 nel corso del rapporto stesso.

Resta inteso che CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B. potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

9. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'RPCT, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale della persona segnalante, ove noto, e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

L'RPCT svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della stessa. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto delle eventuali indagini gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione viene richiesto alla funzione Risorse Umane ed organizzazione di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

All'esito dell'attività istruttoria viene redatta dall'RPCT una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B..

Delle attività di indagine svolte e del loro esito l'RPCT informerà l'ODV quando queste riguardano presunte violazioni del MOG di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B. e il DPO quando riguardano violazioni di norme sulla tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Direttore Generale e al Responsabile dell'ufficio Risorse Umane ed Organizzazione per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando

che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dal Direttore Generale tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'RPCT, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

10. Raccordo tra l'ODV e il soggetto preposto alla Gestione e all'esame delle segnalazioni

Al fine di consentire il raccordo tra il Soggetto preposto alla gestione e all'esame delle segnalazioni (Par. 6) e l'O.d.V., CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. S.B. definisce nel rispetto della propria autonomia organizzativa i flussi informativi periodici di seguito riportati, al fine di consentire all'O.d.V. di conoscere eventuali risultati delle istruttorie che evidenziano i rischi e le violazioni delle misure previste dal MOG 231, garantendo il pieno rispetto della riservatezza, come assicurata dal D.lgs. n. 24/2023:

- verificare l'adozione e l'attivazione del canale interno di segnalazione, in conformità all'art. 6 comma 2 bis del D.lgs. n. 231/2001 e al D.lgs. n. 24/2023;
- verificare la predisposizione delle procedure interne per la ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing
- monitorare le attività formative e informative.

11. Apparato sanzionatorio

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

Fatte salve le sanzioni applicabile dall'Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, i provvedimenti disciplinari nei confronti del personale di CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L. sono adottati secondo quanto previsto dal vigente Sistema Disciplinare.