	Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001		P702	
	Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-		rev. 00	31/03/2025
			approvato	Page 1 of 16

Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società ex D. Lgs. 24/2023 -Whistleblowing-

00	31/03/2025	Prima emission
REVISIONE REVISION	DATA/DATE	PAGINE/PARAGRAFI MODIFICATI PAGES/PARAGRAPHS AFFECTED

31/03/2025	QSSM	Olimpia Boschetti	CEO	Daniele Pavarin	CdA	Verbale del 31/03/2025
DATA/DATE	REDATTO DA/PREPARED BY		VERIFICATO DA/CHECKED BY		APPROVATO DA/APPROVED BY	

THIS DOCUMENT IS THE PROPERTY OF T4i SpA AND MUST NOT BE COPIED OR USED FOR ANY PURPOSE OTHER THAN THAT FOR WHICH IT HAS BEEN SUPPLIED.


TECHNOLOGY FOR PROPULSION AND INNOVATION S.p.A.

Registered office:
Via Altinate, 125
Padova (PD), CAP 35121
Italy

Operational office:
Via Emilia 15,
Monselice (PD), CAP 35043
Italy

Contacts:
PEC: t4i@legalmail.it
Mail info@t4innovation.com
Tel.: +39 0429 196 1535

Registered at Registro delle Imprese di PADOVA special session in quality PMI INNOVATIVA
C.F./P.IVA 04802040289
Social Stock €60.417 (I.V).


	Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001	P702	
	Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 2 of 16

INDICE

1.	DOCUMENTI APPLICABILI E DI RIFERIMENTO/APPLICABLE AND REFERENCE DOCUMENTS.....	3
2.	DEFINIZIONI	3
3.	ABBREVIAZIONI	4
4.	CONTESTO NORMATIVO	4
5.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	5
6.	DESTINATARI	6
7.	SEGNALAZIONI	6
7.1	<i>Scopo e Oggetto della segnalazione.....</i>	7
7.2	<i>Contenuto della segnalazione</i>	8
7.3	<i>Canali di segnalazione interni e loro funzionamento</i>	8
7.4	<i>Attività di investigazione sulla fondatezza della segnalazione interna</i>	9
7.5	<i>Archiviazione della documentazione relativa alle segnalazioni interne</i>	11
7.6	<i>Segnalazioni esterne</i>	11
7.7	<i>Divulgazione pubblica</i>	12
8.	TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE	13
9.	DIVIETO DI RITORSIONE	14
10.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	16
11.	DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	16

Allegati

ALLEGATO 1/ANNEX 1	P702-A01_Istruzioni utilizzo piattaforma segnalazioni
---------------------------	---

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 3 of 16

1. DOCUMENTI APPLICABILI E DI RIFERIMENTO/APPLICABLE AND REFERENCE DOCUMENTS

AD#	DOCUMENTI APPLICABILI
[AD1]	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
[AD2]	D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

RD#	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO
[RD1]	ANAC delibera n. 311 del 12 luglio 2023

2. DEFINIZIONI

Contesto lavorativo: attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;


Facilitatore: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante, o colui che sporge denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del D. Lgs. N. 24/2023 articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Organismo di Vigilanza quale anche Gestore delle Segnalazioni: funzione aziendale esterna individuata dall'organo amministrativo quale destinatario delle Segnalazioni whistleblowing e a cui è affidata la gestione delle segnalazioni;

Persona coinvolta: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

Persona segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 4 of 16

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato;

Segnalazione o segnalare: Comunicazione contenente informazioni sulle violazioni effettuate dalla persona segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti (canali interni o esterni);

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno;

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno;

Seguito: azione intrapresa del soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

3. ABBREVIAZIONI


OdV: Organismo di Vigilanza

T4i: Technology for Propulsion and Innovation S.p.A.

4. CONTESTO NORMATIVO

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o comunitarie, c.d. Direttiva whistleblowing, estendendo l'applicazione di tale istituto oltre che al settore pubblico anche alle imprese private.

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo 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 (G.U. N. 63 del 15 marzo 2023), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni e regola la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o comunitarie di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 5 of 16

In particolare, il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l'oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire, gli adempimenti e le tutele che gli enti sono tenuti a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento dei dati personali, l'Azienda o l'Ente nell'adeguarsi al nuovo decreto deve tenere conto anche della applicazione della normativa in materia di Protezione dei dati personali (Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati).

T4i – Technology for Propulsion and Innovation S.p.A. (di seguito anche la “Società”), anche alla luce delle recenti Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali emanate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha proceduto a redigere la presente procedura operativa per le “Segnalazioni di condotte illecite – Whistleblowing”.

5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE


La presente procedura regola il procedimento attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti e/o irregolarità che si dovessero verificare nel contesto lavorativo della Società. Essa ha lo scopo di offrire istruzioni chiare e precise al segnalante in merito a oggetto, contenuti, destinatari, modalità e canali di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte in conformità al nostro ordinamento giuridico, al fine di favorire l'emersione di tutte le fattispecie di illecito ed incentivarne le segnalazioni.

La Società, in conformità alla normativa vigente, ha adottato canali di segnalazione interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza dell'identità del segnalante, a cui è altresì garantita la protezione da ritorsioni e/o trattamenti discriminatori e penalizzanti.

La presente procedura, inoltre, fornisce indicazioni per accedere, laddove sussistano le condizioni indicate dalla normativa, al canale di segnalazione esterno predisposto dall'ANAC, e riporta le condizioni richieste per poter procedere a una divulgazione pubblica.

La presente procedura non si applica:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

	Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001	P702	
	Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 6 of 16

- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea, o nazionali, indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. N. 24/2023, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- alle segnalazioni che riguardano violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi a tali aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

6. DESTINATARI

La presente procedura si applica a tutte le persone che segnalano, denunciano all'Autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, e in particolare a:

- dipendenti, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione con la Società, o che operano per conto o in favore della Società, anche presso soggetti terzi;
- liberi professionisti e i consulenti;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- eventuali azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni fossero esercitate in via di mero fatto.

(di seguito "Destinatari")

Le tutele previste per il segnalante trovano applicazione 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 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.

7. SEGNALAZIONI

La presente procedura, in conformità alla normativa vigente, prevede diversi canali di segnalazione:

- canali di segnalazione interni;
- canale di segnalazione esterno, la cui gestione è demandata all'ANAC;
- pubblica divulgazione.

In via prioritaria, il segnalante deve utilizzare i canali interni e, al ricorrere di determinate condizioni indicate nella presente procedura, può effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica. Resta inteso che, il segnalante può sempre sporgere denuncia all'Autorità giudiziaria e contabile.

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 7 of 16

7.1 Scopo e Oggetto della segnalazione

La segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza della Società comportamenti, atti od omissioni che **ledono l'interesse pubblico o l'integrità della stessa Società**.

La segnalazione, pertanto, come si dirà dopo, **non è ammissibile** se è originata **da una mera rivendicazione personale** o da scopi individuali.

In particolare, le segnalazioni possono avere ad oggetto violazioni che consistono in **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali** riconducibili a:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

È, dunque, molto difficile redigere una lista completa e tassativa di comportamenti, reati o irregolarità, per cui, a titolo meramente esemplificativo, la segnalazione di condotte illecite può riguardare azioni od omissioni:


- che potrebbero configurare reati (es: peculato; corruzione, concussione, abuso d'ufficio, frode nelle pubbliche forniture; truffa; furto; minaccia);
- che costituiscono violazioni delle norme di comportamento e delle procedure interne aziendali;
- situazioni di abuso del ruolo o della funzione aziendale al fine di ottenere vantaggi privati.

In ogni caso, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto **sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro**, comprendendosi anche quanto appreso in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Sono escluse e, pertanto, NON possono essere oggetto di segnalazione:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste **legate a un interesse personale del segnalante** che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi escluse ad esempio le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose; discriminazioni tra colleghi; conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici);
- Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (**cd. voci di corridoio**);

In ogni caso, coloro che vengano a conoscenza dei summenzionati illeciti sono tenuti ad **attivare senza indugio la presente procedura** segnalando i fatti, gli eventi e le circostanze che essi ritengano aver determinato tali illeciti.

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 8 of 16

7.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere sufficientemente documentata e circostanziata in modo tale da fornire tutti gli elementi utili allo svolgimento dell'attività di indagine per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi (ove conosciuti):

- una descrizione completa e dettagliata del fatto e/o del comportamento, anche omissivo, e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- l'indicazione della data e del luogo in cui il fatto e/o il comportamento, anche omissivo, si è verificato;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di colui/coloro che ha/hanno posto in essere il fatto e/o il comportamento oggetto di segnalazione;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di altri soggetti che possano riferire sul fatto e/o comportamento oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di ogni altra informazione e/o atto e/o documento comunque rappresentati o su qualsiasi supporto memorizzati, che risultino utili per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;

Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione se:

- i fatti oggetto di segnalazione sono stati appresi in prima persona dal segnalante o se sono stati riferiti da terzi;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni aziendali;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.


La segnalazione, oltre che completa ed esaustiva, deve essere tempestiva, così da consentire una più efficiente attività di indagine, nonché l'adozione delle necessarie misure preventive e correttive.

Si ricorda che sull'OdV, quale anche Gestore delle Segnalazioni, gravano obblighi di riservatezza la cui trasgressione comporta, in capo alla stessa funzione, una responsabilità penale e civile; pertanto, il segnalante può fornire, senza temere alcun tipo di ripercussione, ogni informazione ritenuta utile all'indagine.

Si evidenzia che anche le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, presentate in conformità alla presente procedura, adeguatamente circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adeguata attività di indagine, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie" e verranno, comunque, prese in considerazione.

7.3 Canali di segnalazione interni e loro funzionamento

La Società mette a disposizione dei destinatari un canale di segnalazione interno idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 9 of 16

soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Come precedentemente anticipato, la gestione della segnalazione è affidata all'OdV quale Gestore delle Segnalazioni. Tale scelta fornisce garanzia di riservatezza e di indipendenza di giudizio della funzione, autonomia e competenza, essendo l'OdV specificamente formato in materia di whistleblowing.

Eventuali segnalazioni presentate erroneamente ad un soggetto diverso dall'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni devono essere trasmesse a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data di ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

La segnalazione può essere presentata secondo le seguenti modalità:

- **piattaforma digitale** (software Globaleaks) implementata dalla Società, raggiungibile dal sito della Società all'indirizzo (<https://segnalazioni.t4innovation.com>) specificatamente abilitato e ospitato su Virtual Server dedicato: all'invio della segnalazione viene fornito al segnalante un codice con il quale potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione e interagire con l'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni attraverso il tool di messaggistica. Tale applicativo prevede la compilazione di un questionario che supporta il segnalante nella predisposizione del testo della segnalazione. Qualora il segnalante scegliesse di indicare le proprie generalità e/o di inserire i propri dati di contatto o altri dati personali, quali e-mail, numero di telefono o altro, il sistema di crittografia dei dati, integrato nell'applicativo, ne assicurerà la completa anonimizzazione. Il predetto applicativo informatico consentirà al segnalante di ricevere automaticamente la comunicazione della presa in carico e del seguito della segnalazione.

N.B. al momento dell'invio della segnalazione, la Piattaforma rilascerà un CODICE di 16 cifre che rappresenterà l'unico modo per accedere successivamente alla Piattaforma e verificare l'iter della segnalazione inviata.

Il CODICE deve dunque essere dal segnalante annotato e conservato con cura in quanto in caso di smarrimento non sarà più possibile accedere alla segnalazione.


- **segnalazione orale**, che potrà essere presentata telefonicamente, previo appuntamento con l'OdV, quale Gestore delle Segnalazioni, da prenotare scrivendo all'indirizzo odv.t4i@gmail.com.

7.4 Attività di investigazione sulla fondatezza della segnalazione interna

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, l'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni svolge, attraverso la Piattaforma, le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Più nello specifico, una volta acquisita la segnalazione mediante il canale di cui sopra, l'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni procede a dare avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni dalla data della sua acquisizione.

	Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001	P702	
	Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 10 of 16

Lo stesso OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità.

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata dall'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore ed indicate nel precedente paragrafo 5.1;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che possono presentare segnalazioni, indicate nel precedente paragrafo 4;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Nel caso in cui la segnalazione: non fosse adeguatamente circostanziata; le informazioni fornite non fossero sufficienti a svolgere le attività di indagine o la segnalazione non risultasse idonea ad identificare le ipotesi di violazione; l'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni potrà richiedere al segnalante, attraverso le modalità e i recapiti indicati da quest'ultimo, elementi integrativi della segnalazione inviata.


Il segnalante dovrà inviare entro 30 giorni le integrazioni richieste. Decorso tale termine, la segnalazione sarà archiviata per impossibilità a procedere o per infondatezza della stessa. In ogni caso verrà dato adeguato riscontro alla segnalazione e sarà comunicato al segnalante la motivazione dell'archiviazione.

Nel caso in cui la segnalazione whistleblowing fosse considerata ammissibile, verrà avviata l'istruttoria: l'attività di verifica sulla fondatezza di quanto riportato nella segnalazione è affidata all'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni che dovrà avviare, senza indugio, un'indagine tempestiva ed accurata nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti.

Nel corso della verifica, l'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni potrà svolgere ogni attività ritenuta necessaria o opportuna a tale fine, ivi compresa l'audizione del segnalante, della persona coinvolta nella presunta violazione e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini delle indagini, nonché richiedere al segnalante eventuali integrazioni.

L'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni si coordinerà con l'OdV in caso di questioni di sua competenza e, in caso fosse necessario acquisire un parere specialistico, procederà a concordarne preventivamente le modalità di richiesta con l'azienda ferma la riservatezza sulla segnalazione.

All'esito della verifica, e comunque entro 3 mesi dal giorno di invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione, l'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni fornirà riscontro alla segnalazione e redigerà una relazione riepilogativa dei risultati emersi all'esito dell'attività di indagine svolta.

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 11 of 16

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risultasse fondata, l'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) sollecitare l'azienda a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) proporre alla Direzione aziendale e alle strutture competenti l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari, come l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- d) proporre la modifica delle procedure organizzative al fine di prevenire ulteriori casi di violazione;
- e) se presente, proporre la modifica del Modello 231 qualora ne ravvisi l'esigenza;
- f) richiedere alla Direzione aziendale l'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del personale che ha inviato la segnalazione o che è stato coinvolto durante la fase di indagine.

In caso contrario, laddove all'esito della verifica la segnalazione risultasse infondata, l'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni provvederà all'archiviazione della stessa.

7.5 Archiviazione della documentazione relativa alle segnalazioni interne

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è in capo all'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni attraverso il database del software informatico, oppure attraverso un archivio informatico e cartaceo dedicato.


Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le segnalazioni ricevute oralmente nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate per iscritto, verificate e sottoscritte dal segnalante e sottoposte al medesimo termine di conservazione.

7.6 Segnalazioni esterne

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ha predisposto un canale per le segnalazioni esterne che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta da ANAC (<https://whistleblowing.anticorruzione.it>), oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica, nonché attraverso la richiesta di un incontro diretto fissato entro un termine

	Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001	P702	
	Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 12 of 16

ragionevole. Eventuali segnalazioni esterne presentate a soggetti diversi dall'ANAC saranno trasmesse a quest'ultima entro sette giorni dalla data del suo ricevimento.

Le segnalazioni esterne possono essere presentate con le modalità sopra indicate se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno non risulta attivo o non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione interna precedentemente inviata dal segnalante non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile e accessibile, tutte le informazioni relative a:

- l'illustrazione delle misure di protezione per il segnalante;
- i propri contatti (numero di telefono, recapito postale, indirizzo di posta elettronica ordinaria e certificata);
- le istruzioni sull'utilizzo del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal D. Lgs. n. 24/2023;
- le modalità con le quali ANAC può richiedere al segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, i tipi di riscontro che ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC.


Il sito internet dell'Autorità Nazionale Anticorruzione è accessibile al seguente indirizzo:

<https://www.anticorruzione.it/>.

7.7 Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna oppure ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ai sensi del D. lgs. n. 24/2023 e alle stesse non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 13 of 16

- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi fosse fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Al di fuori delle citate condizioni la divulgazione pubblica non può considerarsi lecita.

8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (art. 29 e 32) e del D.lgs. 196/2003 (art. 2-quaterdecies).

Nel caso in cui la segnalazione comporti l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del segnalante sarà tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e comunque non oltre la chiusura delle indagini preliminari.


Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare fosse fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante 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. In tal caso sarà previamente trasmessa al segnalante una comunicazione scritta con le motivazioni che richiedono il disvelamento della sua identità.

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata per garantire il diritto di difesa della persona coinvolta, sarà dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

È altresì tutelata la riservatezza della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale nonché qualora queste dovessero pervenire a personale diverso da quello autorizzato a gestire le segnalazioni.

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 14 of 16

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce fonte di responsabilità disciplinare in base a quanto disposto dal sistema disciplinare adottato dalla Società, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

9. DIVIETO DI RITORSIONE

La Società garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:


1. al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero ad oggetto quanto indicato nel precedente paragrafo 5.1;
2. la segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente procedura.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, il D. lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

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

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 15 of 16

Salvo adire le vie legali, nell'ipotesi in cui il segnalante si renda civilmente o penalmente responsabile in relazione a quanto dichiarato, la Società provvederà ad adottare le azioni ritenute più opportune contro chiunque dovesse porre in essere, o minacciare di porre in essere, atti di ritorsione contro lo stesso segnalante.

Nel caso in cui un dipendente della società ritenesse di aver subito una ritorsione, in ragione della segnalazione effettuata, potrà informare l'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni. Quest'ultimo si attiverà per tutelare il segnalante secondo quanto previsto dalla legge.


Inoltre, il segnalante che ritenga di aver subito, in ragione della segnalazione effettuata, condotte ritorsive, di qualsivoglia genere ed estrinsecantesi in qualsivoglia tipologia di provvedimento, potrà darne comunicazione all'ANAC che informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

In particolare, saranno considerati nulli tanto il licenziamento ritorsivo del segnalante, che avrà diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro ai sensi della normativa applicabile, quanto il mutamento di mansioni ex art. 2103 c.c. ed ogni altra misura ritorsiva o adottata nei suoi confronti e collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano 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.

Si evidenzia che, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la tutela prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione nel caso in cui venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi, sarà cura della società irrogare una sanzione disciplinare al segnalante ritenuto colpevole con sentenza di primo grado.

	<i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i>	P702	
	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società -Whistleblowing-</i>	rev. 00	31/03/2025
		approvato	Page 16 of 16

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 GDPR, D.lgs. n. 196/2003, D.lgs. n. 51/2018). Per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia alla specifica informativa pubblicata sul sito della Società.

L'OdV quale anche Gestore delle Segnalazioni esterno verrà appositamente nominato Responsabile esterno al Trattamento del dato ai sensi dell'art. 28 del REG. UE 2016/679.

11. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente procedura è diffusa a tutto il personale aziendale. È pubblicata nella sezione dedicata del sito internet aziendale e sarà resa disponibile a chiunque ne faccia richiesta.

Per garantirne l'attualità e il rispetto di eventuali successive norme, questa procedura è soggetta a revisione e aggiornamento periodico da parte della Società.

Ogni revisione è approvata dal Consiglio di Amministrazione.

FINE DEL DOCUMENTO