

Sommario

1. GENERALITÀ.....	2
2. DEFINIZIONI	4
3. I SEGNALANTI (C.D. WHISTLEBLOWERS).....	5
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
5. DESTINATARIO E GESTORE DELLA SEGNALAZIONE.....	7
6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	7
7. SEGNALAZIONI ANONIME	8
8. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE	8
8.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI	9
8.2 SEGNALAZIONE MEDIANTE CANALE ESTERNO.....	9
8.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA	10
8.4 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	10
9. PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE MEDIANTE CANALI INTERNI ADOTTATO DALLA SOCIETÀ	11
9.1 RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE	11
9.2 SEGNALAZIONE A SOGGETTO NON COMPETENTE.....	12
9.3 ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE.....	12
9.4 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE	14
9.5 RELAZIONE DA PARTE DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI A CDA	14
10. GARANZIE DI RISERVATEZZA	14
11. PRIVACY – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	16
12. MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE.....	17
12.1 DIVIETO DI RITORSIONE	17
12.2 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ.....	18
12.3 RINUNCE E TRANSAZIONI.....	18
12.4 MISURE DI SOSTEGNO	18
12.5 SOGGETTI TUTELATI.....	18
12.6 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE.....	19
13. SISTEMA SANZIONATORIO.....	19
13.1 SANZIONI DISCIPLINARI.....	19
13.2 SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE	20
14. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	21
15. FORMAZIONE E DIFFUSIONE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA.....	21

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 2 di 22
--	--	---------------

1. GENERALITÀ

PREMESSA E SCOPO

La Società Tecnologia d'Impresa e le aziende del gruppo (Economie Ambientali srl, Compendia Srl; Economie Ambientali srl) anche dotate di un Modello Organizzativo hanno adottato canali per la comunicazione alle funzioni aziendali come indicato dal D.lgs.231/01, D.lgs 24/23 e altresì alle norme volontarie adottate quali la PDR 125/22.

A tal canali accedono e hanno possibilità di segnalazione anche le altre organizzazioni del gruppo oltre a Star srl ed Economie Salute e Lavoro srl, ancorché non ricadenti nel campo di applicazione del D.lgs 24/23.

Pertanto, scopo della presente procedura è di:

- rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni;
- garantire un ambiente di lavoro in cui i soggetti segnalanti (cfr. successivo par. 3) possano segnalare liberamente eventuali comportamenti illegittimi posti in essere all'interno della Società;

A tal fine, in attuazione al D.lgs.10 marzo 2023, n. 24, recepimento della Direttiva UE/2019/1937, disciplina il processo di segnalazione di comportamenti illegittimi e definisce, pertanto, adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

In tale prospettiva, con la presente si intende fornire chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte al whistleblower nel nostro ordinamento.

Il Gruppo Tecnologie d'Impresa, al fine precipuo di favorire, semplificare e potenziare la segnalazione di illeciti, ha messo a disposizione del whistleblower anche una piattaforma informatica univoca, altamente sicura, utilizzabile, a scelta dell'utente, per inviare al Gestore delle segnalazioni e, contestualmente all'OdV, ove nominato e al Comitato per la parità di Genere.

Sono pubblicate le istruzioni per l'uso da parte dell'utente della succitata piattaforma informatica (Parrot), oltre ad altri possibili canali indicati in conformità al D.lgs 24/23 e per quanto richiesto dalla PdR 125/22.

IL WHISTLEBLOWING: FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

FONTE APPLICABILI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING:

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Signalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 3 di 22
--	--	---------------

D.lgs.24/2023, 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;

- D.lgs.231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- Legge 190/2012 (c.d. Legge Severino), disposizioni relative ai sistemi di whistleblowing applicabili al settore pubblico;
- 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, che ha modificato il quadro regolatorio della Legge 179/2017 e del D.lgs.231/2001;
- Linee guida Confindustria, per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (ultimo aggiornamento: giugno 2021);
- Linee guida ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) e relative FAQ e le principali delibere;
- Sistemi di gestione per il whistleblowing – Linee guida UNI ISO 37002/21.
- UNI/PDR 125:22- Linee guida sul sistema di gestione per la parità di Genere

FONTI APPLICABILI IN MATERIA DI DATA PROTECTION:

- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), che disciplina i principi e le norme a tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- D.lgs.196/2003 – Codice Privacy – armonizzato al GDPR dal D.lgs.101/2018 e le modifiche e integrazioni apportate al Codice dal D.L. 139/2021 (cd. “Decreto Capienze”), convertito, con modificazioni, dalla L. 205/2021, e dal D.L. 132/2021 (cd. “Decreto giustizia, difesa e proroghe”), convertito, con modificazioni, dalla L. 178/2021;
- I pareri, i provvedimenti e le ordinanze di ingiunzione dell’Autorità Garante per la protezione dei dati personali, fra cui si ricordano, in particolare:
- Parere su uno schema di decreto legislativo 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 (cd. direttiva whistleblowing) - 11 gennaio 2023;
- Parere sullo Schema di Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne -parere n. 304 del 6 luglio 2023.

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Signalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 4 di 22
--	--	---------------

2. DEFINIZIONI

Violazioni: comportamenti atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato meglio elencate al successivo paragrafo 4;

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 dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;

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;

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

Facilitatore: una 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;

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'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;

Persona coinvolta: la 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;

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;

Seguito: l'azione intrapresa dal 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;

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Signalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 5 di 22
--	--	---------------

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

Società: Gruppo Tecnologie d'Impresa o Gruppo TDI (Tecnologie d'Impresa; Economie Ambientali; Compendia; Star, Economie salute e lavoro)

Organismo di Vigilanza D.lgs 231/01: Organismo apposito nominato per vigilare sull'osservanza del Modello Organizzativo di Gestione e controllo

Comitato Guida: Comitato istituito dall'alta direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere

3. I SEGNALANTI (C.D. WHISTLEBLOWERS)

Le segnalazioni di cui alla presente procedura potranno essere effettuate, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.lgs. n. 24/2023, da: a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato; b) i lavoratori autonomi; c) i lavoratori e i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; d) i liberi professionisti e i consulenti; e) i volontari e i tirocinanti; f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (di seguito, collettivamente, i "segnalanti" o "whistleblowers").

Gli anzidetti soggetti possono effettuare segnalazioni anche:

- 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.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La presente procedura è volta a consentire la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

- 1) Condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs.231/2001, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Es. violazioni delle procedure del Modello 231; violazioni del Codice Etico; condotte riconducibili a uno dei reati presupposti di cui al D.Lgs 231/2001.

Inoltre, per le organizzazioni oltre i 50 dipendenti (ovvero Tecnologie d'Impresa srl):

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 6 di 22
--	--	---------------

2) 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;

Es. reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi

3) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea.

Es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

4) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea.

Es. violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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.

5) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori di cui sopra.

Es. adozione delle c.d. "pratiche abusive" (adozione di prezzi "predatori", sconti target, vendite abbinate), contravvenendo alla tutela della libera concorrenza, per acquistare una posizione dominante sul mercato.

In ogni caso, il segnalante non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorrerà che egli si riferisca alla disciplina e alle procedure interne di competenza di altri organismi o uffici.

Rimangono ferme le disposizioni nazionali e dell'Unione Europea su:

- informazioni classificate,

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Signalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 7 di 22
--	--	---------------

- segreto professionale forense,
- segreto professionale medico,
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali,
- norme di procedura penale
- autonomia e indipendenza della magistratura,
- difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica,
- esercizio dei diritti dei lavoratori.

NB: Oltre a quanto previsto dal D.lgs.24/23 sono, richieste e considerate segnalazioni attese al medesimo canale, comunicazioni **pertinenti la violazione della parità di genere e molestia** come indicato dalla DPR 125/22.

5. DESTINATARIO E GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

In conformità agli artt. 4, 5 e 12 D.lgs.24/2023, la società ha individuato il Gestore delle Segnalazioni costituito da un organo collegiale.

I soggetti nominati risultano autonomi, specificamente dedicati e formati per la ricezione e la successiva gestione delle segnalazioni ed espressamente autorizzati a trattare i dati sensibili contenuti nella segnalazione (identità del segnalante e ogni altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità).

Sarà compito del Gestore della Segnalazione garantire, al ricevimento della segnalazione, l'informazione ed il coinvolgimento di altri organismi interessati:

- OdV, nel caso di segnalazioni pertinenti al D.lgs. 231;
- Comitato per la Parità di Genere, nel caso di segnalazioni di violazioni pertinenti tale tema.

Il Gestore delle segnalazioni ed i canali definiti saranno a disposizione anche delle aziende del gruppo non rientranti nel campo di applicazione del D.lgs 231 (es STAR, ECONOMIE SALUTE E LAVORO), per gli aspetti PDR 125 inviati in tal caso al canale TDI.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower dovrà fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione dovrà essere il più possibile circostanziata e, in particolare, è necessario che risultino chiare:

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Signalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 8 di 22
--	--	---------------

- 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.

Non sono meritevoli di tutela e, conseguentemente, non sono oggetto di esame, le segnalazioni basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o voci e/o opinioni del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

7. SEGNALAZIONI ANONIME

È possibile effettuare segnalazioni in forma anonima.

Al fine di garantire un'opportuna gestione della segnalazione, la stessa dovrà essere necessariamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (ad esempio, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

In tal caso, tuttavia, l'impossibilità di chiedere informazioni o dare riscontro al Segnalante potrebbe compromettere l'indagine oltre che le tutele previste dalla Procedura e dal D.lgs. 24/2023 a beneficio del Segnalante.

8. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Il D.lgs.24/2023 prevede differenti modalità, per effettuare una segnalazione whistleblowing, in parte alternative tra loro e di seguito meglio descritte:

- canali di segnalazione interni: canali di segnalazione attivati direttamente dalla società;
- canale di segnala esterna: Piattaforma ANAC- utilizzabile al sussistere di determinate condizioni, in via residuale rispetto ai canali interni;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Indipendentemente dalla modalità di segnalazione, deve essere **garantita la riservatezza** del whistleblower (cfr. successivo paragrafo 10) e saranno riconosciute e applicate le **misure di protezione** (cfr. successivo paragrafo 12) previste dal D.lgs.24/2023.

In particolare, Tecnologie d'Impresa, in quanto ente del settore privato che ha adottato il Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.lgs.231/2001 e con una media di lavoratori superiore a 50,

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Signalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 9 di 22
--	--	---------------

può procedere alle segnalazioni delle violazioni indicate nel precedente paragrafo 4 mediante: canale interno, canale esterno, divulgazione pubblica ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria.

8.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Nel dettaglio, il Segnalante può scegliere, alternativamente, tra i seguenti canali di segnalazione interna, per tutte le aziende del gruppo:

1) canale di segnalazione in forma scritta

Portale on-line: PARROT a cui accede mediante il seguente link <https://gruppotdi.parrotwb.app>

– per le modalità di invio della segnalazione vedi **allegato 1**

2) canale di segnalazione in forma orale

Incontro diretto – da richiedersi come riportato in **allegato 2** tramite:

telefonata a numero 3477882813 o **raccomandata** da inviare all'indirizzo via Piave 22 22060 - Cabiato (Co) all'attenzione dei Gestori Segnalazioni. Si riporta che il Numero telefonico indicato è in dotazione ad uno dei componenti del Gestore delle Segnalazioni, nei giorni ed orari di lavoro.

Al fine della procedibilità e dell'ammissibilità della segnalazione, è necessario che la stessa provenga da un soggetto legittimato ad effettuarla; l'oggetto rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina; siano indicate le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto nonché una dettagliata descrizione dei fatti posti alla base della segnalazione.

8.2 SEGNALAZIONE MEDIANTE CANALE ESTERNO

Ai sensi degli artt. 6 e ss. del D.lgs.n. 24/2023, l'ANAC attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, mediante il canale di segnalazione esterna disponibile al seguente link: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F> se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero non è attivo o non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 D.lgs.n. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 10 di 22
--	--	----------------

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa determini un rischio di ritorsioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 24/2023, sul sito internet dell'ANAC è reperibile una sezione dedicata contenente le linee guida relative alla presentazione e alla gestione delle segnalazioni esterne.

8.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante potrà effettuare una divulgazione pubblica nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs.24/2023, e cioè:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano esser occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nel solo caso in cui il segnalante, al momento della divulgazione pubblica, riveli volontariamente la propria identità, verrà meno la sola tutela alla riservatezza, restando, in ogni caso, ferme le ulteriori misure di protezioni previste.

8.4 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Le tutele di riservatezza e le misure di protezione previste dal D.lgs.24/2023 si applicano anche nel caso di denuncia all'Autorità giudiziaria e, quindi:

- nel caso in cui il whistleblower, in relazione ai fatti che possono configurare una violazione whistleblowing (cfr. precedente paragrafo 5), decida di presentare una denuncia (da sola ovvero in aggiunta alla segnalazione Whistleblowing) all'Autorità giudiziaria;
- nel caso in cui il whistleblower sia un pubblico ufficiale, anche qualora abbia effettuato una segnalazione interna o esterna, rimane obbligato, ai sensi degli artt. 331 c.p.p. e 361 e 362 c.p., a denunciare all'Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 11 di 22
--	--	----------------

9. PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE MEDIANTE CANALI INTERNI ADOTTATO DALLA SOCIETÀ

Le segnalazioni ricevute tramite il canale interno della **piattaforma PARROT** o segnalazione orale sono gestite dal Gestore delle Segnalazioni, coadiuvato, in relazione della specifica segnalazione da funzioni da soggetti autonomi, dedicati (es. Comitato parità di genere – OdV).

Il processo per la gestione della segnalazione si articola nelle seguenti fasi, meglio descritte nei successivi paragrafi:

- ricevimento delle segnalazioni;
- analisi preliminare delle segnalazioni;
- fase istruttoria (accertamento delle segnalazioni);
- chiusura delle segnalazioni (con archiviazione oppure invio della segnalazione agli organi preposti interni o autorità giudiziarie per eventuali provvedimenti adottati).

9.1 RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede alla protocollazione in apposito registro.

Entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione, viene rilasciato, al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione tramite piattaforma o, nel caso di richiesta di incontro diretto con altro canale, contatto del segnalante.

Nel caso di incontro diretto il Gestore della Segnalazione riporta e condivide le informazioni ricevute nel modulo previsto, sottoscritto dallo stesso segnalante; contestualmente si attiva una segnalazione nel portale Parrot, riportando, in presenza del segnalante, le medesime informazioni e caricando l'eventuale documentazione fornita. Tale procedimento produce il token rilasciato da Parrot che viene messo a disposizione del segnalante stesso per l'accesso alla segnalazione nel portale ed il successivo controllo del suo stato di avanzamento.

Sarà cura dell'utente segnalatore accedere al portale per verificare la presa in carico e l'evoluzione della segnalazione mediante inserimento **del token rilasciato** al momento dell'invio della segnalazione.

Laddove la segnalazione riguardi una violazione rilevante ai sensi del D.Lgs 231/01 o del Modello Organizzativo, il Gestore delle segnalazioni informerà tempestivamente l'O.d.V, con il quale intratterrà altresì un periodico flusso informativo in merito al funzionamento generale del sistema di gestione whistleblowing.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi molestie e violazioni della parità di genere Gestore delle segnalazioni informa prontamente il Comitato per Parità di Genere.

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Signalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 12 di 22
--	--	----------------

9.2 SEGNALAZIONE A SOGGETTO NON COMPETENTE

Nel caso in cui la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato alla ricezione e gestione della segnalazione, ed il segnalante abbia espressamente specificato che si tratta di una “segnalazione whistleblowing”, la segnalazione deve essere gestita in conformità alla normativa e, pertanto, deve essere immediatamente trasmessa al soggetto competente.

Uguualmente, la segnalazione verrà trattata come “segnalazione whistleblowing” anche nel caso in cui tale caratteristica sia desumibile dal tenore della segnalazione stessa.

Diversamente, sarà gestita come una normale segnalazione e non verranno applicate le tutele in termini di riservatezza e protezione.

9.3 ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore della Segnalazione procede all’analisi preliminare della segnalazione, finalizzata a verificare la possibilità di avviare la successiva fase istruttoria oppure procedere all’archiviazione.

In particolare, la segnalazione non verrà presa in carico e sarà archiviata se:

- riguarda mere supposizioni e/o sospetti e/o voci e/o opinioni del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false;
- non ha ad oggetto fatti che rientrano nell’ambito di applicazione del D.lgs.24/2023;
- il suo contenuto non è preciso, circostanziato e verificabile;
- il whistleblower non rientra tra i soggetti legittimati a effettuare una segnalazione.

Dell’archiviazione e delle relative motivazioni, viene data comunicazione al segnalante.

Qualora, invece, all’esito dell’esame preliminare, la segnalazione risulti ammissibile, si aprirà la successiva fase istruttoria.

Il Gestore delle Segnalazioni è responsabile della fase istruttoria, durante la quale provvederà a:

- 1) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate;
- 2) avvalersi, se necessario, di altre funzioni aziendali o di consulenti esterni alla Società tramite la richiesta di effettuare specifici audit;
- 3) concludere l’istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell’istruttoria medesima, fosse accertata l’infondatezza della segnalazione.

Nel corso della fase istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà formulare richieste di integrazioni e chiarimenti al segnalante.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell’evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Signalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 13 di 22
--	--	----------------

documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Nello svolgimento delle attività di analisi e istruttoria, potrebbe emergere la necessità di avvalersi di strutture o funzioni aziendali di supporto, ovvero del supporto di professionisti esterni specializzati.

In tal caso, il Gestore delle Segnalazioni dovrà trasmettere esclusivamente le informazioni rilevanti, omettendo tutto ciò da cui possa desumersi l'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte.

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione venga ritenuta manifestamente infondata, si procederà all'archiviazione della segnalazione medesima, con le relative motivazioni, dandone comunicazione al segnalante, tramite **piattaforma PARROT** o contatto indicato dal segnalante.

Qualora, invece, all'esito dell'istruttoria emerga un fumus di fondatezza della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni si rivolgerà direttamente agli organi preposti interni ovvero agli enti/istituzioni esterne in ragione delle specifiche competenze.

Anche in tal caso, dovrà essere data apposita comunicazione al segnalante, con le medesime modalità sopra dette.

N.B. NON spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atto e provvedimenti dall'ente oggetto di segnalazione. Infatti, all'esito del suddetto procedimento, il Gestore delle Segnalazioni ha il compito di informare le Funzioni interne all'Ente al fine di suggerire delle misure volte a garantire che non si verificano in futuro altre violazioni.

Facilitatore: Il segnalante, nel processo di segnalazione, può essere assistito da un facilitatore e cioè da una persona fisica, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che gli fornisce consulenza o sostegno.

In tal caso, l'assistenza del facilitatore deve essere mantenuta riservata (cfr. art. 2, comma 1, lett. h)) e, pertanto, si applicheranno anche al facilitatore le garanzie in termini di riservatezza previste dalla normativa con riguardo a:

- identità del facilitatore;
- attività di "assistenza" del facilitatore.

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 14 di 22
--	--	----------------

9.4 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

All'esito delle indagini, il Gestore delle Segnalazioni procede a dare l'ultimo riscontro al segnalante e alla successiva chiusura della segnalazione, classificandola all'interno dell'apposito registro/ovvero all'interno della piattaforma stessa.

Entro 3 (tre) mesi dalla data di comunicazione dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni fornirà un riscontro al segnalante, informandolo, ad esempio, di:

- archiviazione;
- azioni intraprese per valutare la sussistenza dei fatti segnalati e dello stato avanzamento/esito delle indagini;
- avvio di una eventuale inchiesta interna e delle relative risultanze.

9.5 RELAZIONE DA PARTE DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI A CDA

Al termine dell'istruttoria il Gestore della Segnalazione provvederà a informare il Consiglio di Amministrazione con l'emissione di un report finale. Sulla base di tale documento l'Organo amministrativo potrà:

- a) concordare con il management responsabile della Funzione interessata dalla segnalazione l'eventuale "*action plan*" necessario per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione poste in essere;
- b) concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori),
- c) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV provvederà a informare il Collegio Sindacale per la valutazione delle azioni da intraprendere.

Con cadenza almeno annuale il Gestore delle segnalazioni relazionerà al CdA relativamente alle segnalazioni ricevute e stato di avanzamento delle stesse, sempre nella tutela della riservatezza del segnalante.

10. GARANZIE DI RISERVATEZZA

La procedura garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (cfr. art. 4, comma 1 D.lgs.24/2023).

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 15 di 22
--	--	----------------

Per tale ragione, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per darvi adeguato seguito.

Inoltre, 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 del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o gestire le segnalazioni espressamente autorizzate a tal fine (cfr. art. 12 D.lgs.24/2023).

In particolare, ai sensi dell'art. 12 D.lgs.24/2023:

- nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di Procedura Penale.
- nell'ambito di un eventuale procedimento dinnanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.
- con specifico riferimento all'ambito disciplinare, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nel caso di rivelazione dei dati riservati (qualora, quindi, sussistano le suddette circostanze eccezionali previste dalla normativa), è dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce, infatti, fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento (a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel caso in cui venga accertata tale violazione, Associazione Nazionale Anticorruzione (di seguito anche "ANAC") applicherà al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000,00 a 50.000,00 euro, ai sensi dell'art. 21 comma 1 lett. a) D.lgs. 24/2023).

La medesima riservatezza è garantita anche per il caso di segnalazioni mediante canale esterno, infatti:

- i soggetti che ricevono la segnalazione tutelano l'identità delle persone coinvolte nella segnalazione e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante (cfr. art. 12, comma 7 D.lgs.24/2023);

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 16 di 22
--	--	----------------

- la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. L. 241/1990 e dagli artt. 5 e ss. D.lgs.33/2013 (cfr. art. 12, comma 8 D.lgs.24/2023).

In ogni caso, ferme restando le suddette garanzie di riservatezza, nelle procedure di segnalazione, sia interne che esterne, la persona coinvolta può essere sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte.

Si precisa, infine, che ulteriore elemento di tutela del segnalante è stato previsto dal Legislatore italiano tramite la definizione della portata dei diritti dell'interessato previsti dagli artt. 15-22 GDPR, in capo al soggetto segnalato. Infatti, attraverso l'art. 2-undecies del Codice Privacy è stato disposto che: "i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora, dall'esercizio di tali diritti, possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio".

11. PRIVACY – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il processo di segnalazione oggetto della presente Procedura è strutturato in modo da assicurare la conformità dello stesso al regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e ad ogni altra normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, considerando la tipologia dei dati personali che potranno essere impattati dal processo in parola, la Società, con il supporto del DPO, si è dotata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, delle implementazioni nel seguito elencate.

- Predisposizione di adeguate informative privacy per tutti i soggetti interessati, in particolare Segnalante (ex art. 13 GDPR) e Segnalato (ex art. 14 GDPR).
- Esecuzione di DPIA – Data Protection Impact Assesment – per descrivere il trattamento, valutarne la necessità e la proporzionalità e definire le modalità di gestione degli eventuali rischi per i diritti e le libertà delle persone derivanti dal trattamento stesso.
- Aggiornamento del registro del titolare del trattamento.
- Definizione dei ruoli e delle responsabilità privacy dei soggetti coinvolti, in particolare:
 - valutazione preventiva dei responsabili del trattamento coinvolti (art. 28 GDPR);
 - nomina a responsabile del trattamento e Amministratore di Sistema del fornitore del canale dedicato quale garanzia sulla data protection;
 - istruzioni funzionali ex art. 29 GDPR e art. 2-quaterdecies del Codice Privacy per il gestore della segnalazione.

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 17 di 22
--	--	----------------

- Esecuzione di un adeguato programma di comunicazione per i dipendenti.

A ciò si aggiunga che la Tecnologie d'Impresa ha definito altresì misure di sicurezza adeguate in base al trattamento – ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 GDPR, in ottemperanza ai provvedimenti del Garante Privacy.

Clicca qui per visionare le informative sulla Privacy:

- [Informativa per il segnalato](#)
- [Informativa per il segnalante](#)

12. MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE

La Società adotta le seguenti misure di protezione previste dagli artt. 16 e ss. D.lgs.24/2023, meglio descritte di seguito:

- 1) divieto di ritorsione;
- 2) limitazioni della responsabilità;
- 3) invalidità di rinunce e transazioni sui diritti del whistleblower;
- 4) misure di sostegno.

12.1 DIVIETO DI RITORSIONE

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante, e cioè qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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.

Protezione dalla ritorsione

Gli enti e le persone che hanno subito una forma di ritorsione possono:

1. presentare all'Autorità giudiziaria una domanda risarcitoria (art. 17, comma 3 D.lgs.24/2023);
2. comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito.

In tal caso, l'ANAC dovrà informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del detto divieto di ritorsione sono nulli.

L'eventuale licenziamento comminato a causa della segnalazione è nullo ed il lavoratore ha diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi:

- il risarcimento del danno,

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 18 di 22
--	--	----------------

- la reintegrazione nel posto di lavoro,
- l'ordine di cessazione della condotta posta in essere,
- la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo

Nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva della misura, verrà applicata la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

12.2 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 20 D.lgs.24/2023, non è punibile il soggetto segnalante che rivela o diffonde informazioni relative a violazioni:

- coperta da segreto diverso dalle informazioni classificate, dal segreto professionale forense e medico, dalla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- offendono la reputazione della persona coinvolta o segnalata.

qualora sussistano **contemporaneamente** le seguenti circostanze:

1. al momento della rivelazione o diffusione, vi erano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
2. la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs.24/2023

12.3 RINUNCE E TRANSAZIONI

Non sono valide le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.lgs.24/2023, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4 c.c.

12.4 MISURE DI SOSTEGNO

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenza su:

- modalità di segnalazione,
- protezione dalle ritorsioni,
- diritti della persona coinvolta,
- modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato

12.5 SOGGETTI TUTELATI

Le misure di protezione descritte nei precedenti paragrafi 13.1, 13.2, 13.3, 13.4 si applicano a soggetti individuati dall'art. 3 D.lgs.24/2023 e cioè:

- . whistleblower (cfr. art. 3, comma 3);
- . facilitatori (cfr. art. 3 comma 5, lett. a);

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Signalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 19 di 22
--	--	----------------

- . persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (cfr. art. 3 comma 5, lett. b);
- . ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel suo medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente (cfr. art. 3 comma 5, lett. c).

12.6 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE

Le misure di protezione **si applicano** indipendentemente dalla modalità di segnalazione scelta dal whistleblower (segnalazione interna, segnalazione esterna, divulgazione pubblica ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria) e indipendentemente dai motivi che hanno indotto la persona a segnalare e a condizione che:

1. al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del D.lgs.24/2023;
2. le segnalazioni sono state effettuate in conformità al D.lgs.24/2023.

Ai sensi dell'art. 16, comma 4 D.lgs.24/2023, le misure si applicano anche in caso di segnalazione anonima, qualora:

- la persona segnalante sia stata successivamente identificata e abbia subito ritorsioni;
- nonché nel caso in cui la segnalazione sia stata presentata alle istituzioni, agli organi e organismi competenti dell'Unione europea in conformità alle condizioni per effettuare una segnalazione esterna, previste dall'art. 6 D.lgs.24/2023 e richiamate nel precedente paragrafo 9.

Esclusione

Le misure di protezioni **non** sono garantite e al segnalante sono irrogate sanzioni disciplinari qualora sia accertata, **anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia** ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tal caso, inoltre, verrà irrogata una sanzione disciplinare.

13. SISTEMA SANZIONATORIO

13.1 SANZIONI DISCIPLINARI

Nel caso di presenza di illeciti confermati, gli organi e le funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dalla normativa aziendale, dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile saranno gli unici soggetti deputati ad applicare provvedimenti disciplinari, laddove ritenuto opportuno.

Per quanto riguarda, in particolare, le violazioni relative al Modello Organizzativo (D.lgs.231/2001), troverà applicazione il sistema sanzionatorio contenuto nella Parte Generale del Modello stesso.

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 20 di 22
--	--	----------------

Le sanzioni che compongono il sistema disciplinare sono individuate in base ai principi di proporzionalità ed effettività, all'ideoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria.

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 segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante. Resta ferma la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora al termine del procedimento, la segnalazione, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse essere ritenuta destituita di fondamento e dolosamente falsa, il Gestore delle segnalazioni si riserverà di mettere a disposizione gli atti al soggetto segnalato al fine di consentirgli di tutelare la sua reputazione.

Inoltre, qualora, al termine del procedimento, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del denunciante configuri anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti.

13.2 SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE

Infine, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs.n. 24/2023, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica a chiunque violi le misure di protezione del segnalante (previste dal Decreto) le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs.n. 24/2023;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D.lgs.n. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del D.lgs.n. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 21 di 22
--	--	----------------

14. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

I soggetti competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni assicurano, ai sensi dell'art. 14 D.lgs.24/2023, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

Nel caso di segnalazioni effettuate tramite la piattaforma informatica **PARROT**, tutto il flusso informativo e lo scambio di corrispondenza e di documentazione verranno gestiti elettronicamente mediante la suddetta piattaforma a garanzia della riservatezza del segnalante.

È garantita la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni in appositi archivi cartacei e informatici, in modo che sia assicurata la sicurezza e riservatezza.

Le segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

I luoghi e/o le modalità di conservazione della suddetta documentazione devono essere idonei a garantire riservatezza, integrità, reperibilità e accessibilità da parte dei soggetti competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni.

15. FORMAZIONE E DIFFUSIONE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nella intranet aziendale, all'interno della sezione personale di ciascun dipendente, nonché in una sezione dedicata del sito internet aziendale <https://www.tecnoimp.it>

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente dall'organizzazione.

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 dalla Società.

La violazione degli obblighi previsti dalla presente procedura configura una responsabilità disciplinare, laddove, a seconda della fattispecie, non siano individuabili illeciti più gravi.

Lì Cabiato (CO), 15 dicembre 2023

Tecnologie d'Impresa, Tecnologie Salute e Lavoro, Star, Economie Ambientali, Economie Salute e Lavoro, Compendia	Procedura_Segnalazioni_Whistleblowing_GRUPPOTDI_231215	Pag.: 22 di 22
--	--	----------------

Allegati:

- 1) Istruzioni per il personale PARROT
- 2) Istruzioni incontro diretto

Oggetto: Procedura Whistleblowing – Adozione portale Parrot Whistleblowing

Le aziende del Gruppo Tecnologie d'Impresa srl hanno istituito un nuovo canale di segnalazione interno denominato "Parrot Whistleblowing", in sostituzione del precedente.

Detto canale, oltre al possibile incontro diretto dei gestori, consente la segnalazione di presunte violazioni come indicate dal d.lgs 24/23 e violazioni nella politica della Parità di Genere (PDR 125/22)

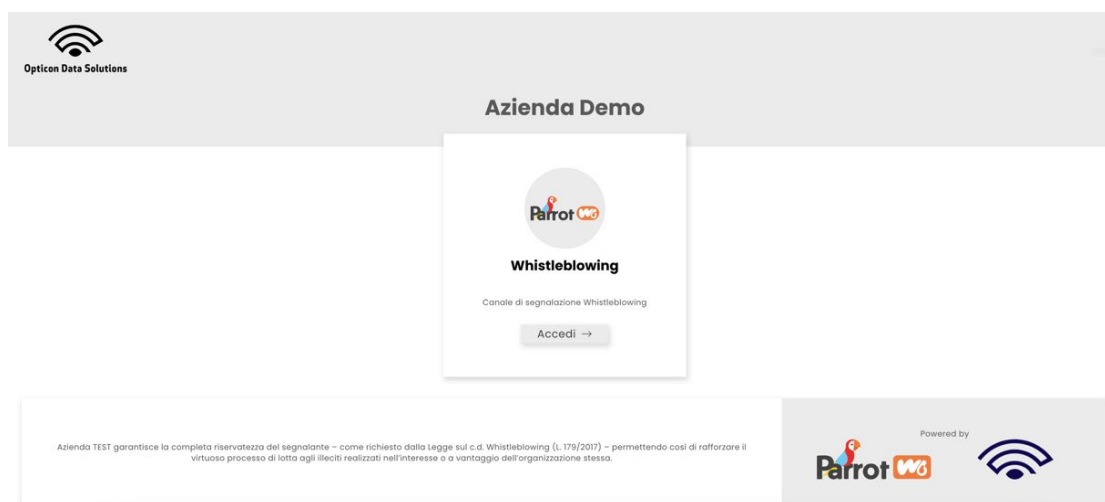
La presente comunicazione ha lo scopo di informarLa in merito alle modalità attraverso le quali potrà accedere al suddetto canale di segnalazione.

Modalità d'accesso

Le segnalazioni potranno essere inviate tramite l'utilizzo dell'apposito canale interno, raggiungibile digitando il seguente URL: <https://gruppotdi.parrotwb.app> messo a disposizione dal gruppo Tecnologie d'Impresa per i propri collaboratori.

Di seguito si indicano i passaggi necessari che l'utente segnalante dovrà seguire per poter finalizzare l'invio della segnalazione.

NB. Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, si consiglia di effettuare la segnalazione utilizzando un dispositivo che non sia in alcun modo riconducibile alla realtà aziendale (asset aziendali) e di non utilizzare la connessione internet (via cavo o Wi-Fi) fornita dall'azienda.



L'utente segnalante, per poter inviare una segnalazione dovrà cliccare sul pulsante "Accedi" del canale a cui si vuole inviare la segnalazione.

In particolare, una volta cliccato sul pulsante si aprirà la seguente schermata:

Opticon Data Solutions

Parrot WG

Whistleblowing
Canale di segnalazione Whistleblowing

Invia una segnalazione
[Informativa privacy art. 13 GDPR](#)
 Preso visione
Vuoi effettuare una segnalazione? ->

Hai già effettuato una segnalazione?
Monitora la tua risposta inserendo il codice univoco generato alla prima segnalazione. Ti ricordiamo di conservare il codice in un posto sicuro.
XXXX XXXX XXXX XXXX XX
Accedi alla segnalazione

A. Segnalazione riservata:

Per effettuare la **nuova segnalazione** l'utente segnalante dovrà, a seguito di presa visione dell'informativa, cliccare sul pulsante "Vuoi inviare una segnalazione?". L'utente verrà informato con apposito disclaimer di prendere visione della "Procedura Whistleblowing" adottata dalle aziende del gruppo TDI. Successivamente l'utente sarà quindi indirizzato alla pagina riportante il questionario di segnalazione per poter procedere con l'invio della segnalazione stessa.

Form di segnalazione
Inserisci la tua segnalazione

Oggetto della segnalazione

Messaggio

Inserisci un allegato
Nessun file selezionato Scegli file

Dove è avvenuto l'illecito?
In sede

* Se non si vuole essere identificati si prega di non inserire all'interno della segnalazione riferimenti che possano ricondurre in maniera diretta o indiretta alla propria identificazione.

Invia segnalazione ->

Invio segnalazione:

Premendo su "Invia segnalazione", il sistema restituirà un codice di n. 18 caratteri rappresentante il **token** utile a monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione.

(NB. La custodia del token è a cura dell'utente segnalante, si suggerisce di conservarlo in luoghi sicuri propri fuori dai sistemi aziendali. In caso di smarrimento del token non sarà più possibile accedere alla specifica segnalazione e l'utente dovrà inviare una nuova segnalazione).

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

Accedi alla segnalazione

Usa la ricevuta di 16 caratteri per ritornare e vedere eventuali messaggi che il sistema inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

Monitoraggio segnalazione:

Per consultare lo stato di avanzamento della segnalazione, l'utente segnalatore dovrà inserire il token ricevuto nella sezione "Hai già effettuato una segnalazione" nel canale dedicato e cliccare su "Accedi alla segnalazione".

**Hai già effettuato una
segnalazione?**

Monitora la tua risposta inserendo il codice univoco generato alla prima segnalazione. Ti ricordiamo di conservare il codice in un posto sicuro.

XXXX XXXX XXXX XXXX XX

Accedi alla segnalazione

Verifica dello stato di avanzamento della segnalazione

Di seguito vengono riportati i tre principali stati della segnalazione:

1. **Preso in carico:** sarà cura dell'utente segnalante accedere alla piattaforma (utilizzando il token) verificare lo stato di "presa in carico" della segnalazione che dovrà avvenire entro **n. 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione;**
2. **Riscontro della segnalazione:** entro n. 3 (tre) mesi dalla data di comunicazione di presa in carico o, in mancanza di tale avviso, della scadenza del termine di **n. 7 (sette) giorni** dall'invio della segnalazione, verrà fornito un riscontro all'utente segnalante da parte del Gestore delle segnalazioni per conto della società di Gruppo, ricadenti nei requisiti normativi: Tecnologie d'Impresa; Economie Ambientali; Compendia; informando delle azioni intraprese;
3. **Chiusura della segnalazione:** all'esito delle indagini, il Gestore delle segnalazioni procederà a dare un ultimo riscontro all'utente segnalante e a chiudere la segnalazione stessa.

Premessa – in generale sulla segnalazione mediante il canale in forma orale dell'incontro diretto

Su richiesta del segnalante è possibile fissare un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni al fine di rendere oralmente la segnalazione.

Anche con tale modalità di comunicazione saranno garantite al segnalante le tutele di riservatezza e le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023.

Richiesta dell'incontro Diretto: Tramite Raccomandata

L'incontro diretto può essere richiesto mediante **Raccomanda A/R** indirizzata a:

Gestore delle Segnalazioni

Indirizzo: Via Piave, 22 – 2060 Cabiato (CO)

al fine di garantire la riservatezza del richiedente, saranno necessarie tre buste chiuse:

- la prima, con i dati identificativi del richiedente ed i recapiti a cui essere successivamente contattato;
- la seconda, con la richiesta di incontro diretto;
- la terza busta, all'interno della quale dovranno essere inserite le due buste anzidette.

La busta esterna, oltre a indicare l'indirizzo del destinatario, deve anche indicare a chiare lettere:

"riservata – segnalazione Whistleblowing"

Solo in tal caso, infatti, si rende immediatamente evidente a chiunque riceva il plico (anche nel caso in cui venga, erroneamente, recapitata a soggetto non competente), che la comunicazione dovrà essere gestita in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, nel rispetto delle tutele di riservatezza e delle misure di protezione.

Ricevuta la richiesta di incontro diretto, il Gestore delle Segnalazioni comunicherà al richiedente, ai recapiti forniti con la richiesta di incontro diretto, **data, ora e luogo dell'incontro**.

Richiesta dell'incontro Diretto: Tramite Numero telefonico

In alternativa la richiesta di incontro può avvenire, in orario lavorativo, al numero telefonico:

3477882813

Incontro diretto

Durante l'incontro diretto, previa presentazione dell'apposita informativa, verrà acquisita la segnalazione mediante verbalizzazione scritta.

Il Gestore delle Segnalazioni provvederà ad inserire la segnalazione nella piattaforma **PARROT**, allegando la trascrizione.

All'esito dell'invio rilascerà al segnalante il codice, generato dal portale a seguito dell'invio della segnalazione, che gli consentirà di consultare lo stato di avanzamento del procedimento della segnalazione. (NB. In caso di smarrimento del codice non sarà più possibile accedere alla specifica segnalazione e l'utente dovrà presentare una nuova segnalazione).

Consultazione della segnalazione

La consultazione della procedura avviene attraverso il portale **PARROT** secondo quanto indicato nell'allegato n. 1.

Il segnalante può consultare lo stato di avanzamento del procedimento di una segnalazione già inviata, accedendo alla piattaforma Parrot Whistleblowing dedicata: <https://gruppotdi.parrotwb.app/> e inserendo nella specifica sezione "hai già effettuato una segnalazione".

Inserisci la tua ricevuta" il codice di 18 caratteri, rilasciato a seguito dell'invio della segnalazione in sede di incontro diretto.

(NB. Si ribadisce che, in caso di smarrimento, non sarà più possibile accedere alla specifica segnalazione e l'utente dovrà inviare una nuova segnalazione).

