



FORMAREV
LE PERSONE PRIMA DI OGNI COSA

Modello di procedura di gestione delle segnalazioni

VERSIONE 1.0 - APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL
16/09/2025

Questo documento descrive un modello di procedura per la gestione delle segnalazioni ricevute e trattate tramite la piattaforma di whistlesblow.it. In quanto modello, tale procedura dovrà essere adattata alle specificità di ogni azienda. Inoltre, la procedura dovrà essere rivista annualmente, in occasione della revisione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per adeguamenti normativi.

MOGC 231
V1 20250916

FORMAREV SOCIETÀ COOPERATIVA | Corso Vigevano 46, 10155, Torino (TO)

CF/P.IVA 11667810011

ALBO SOCIETÀ COOPERATIVE: NUMERO C120364 DATA ISCRIZIONE 23/02/2017

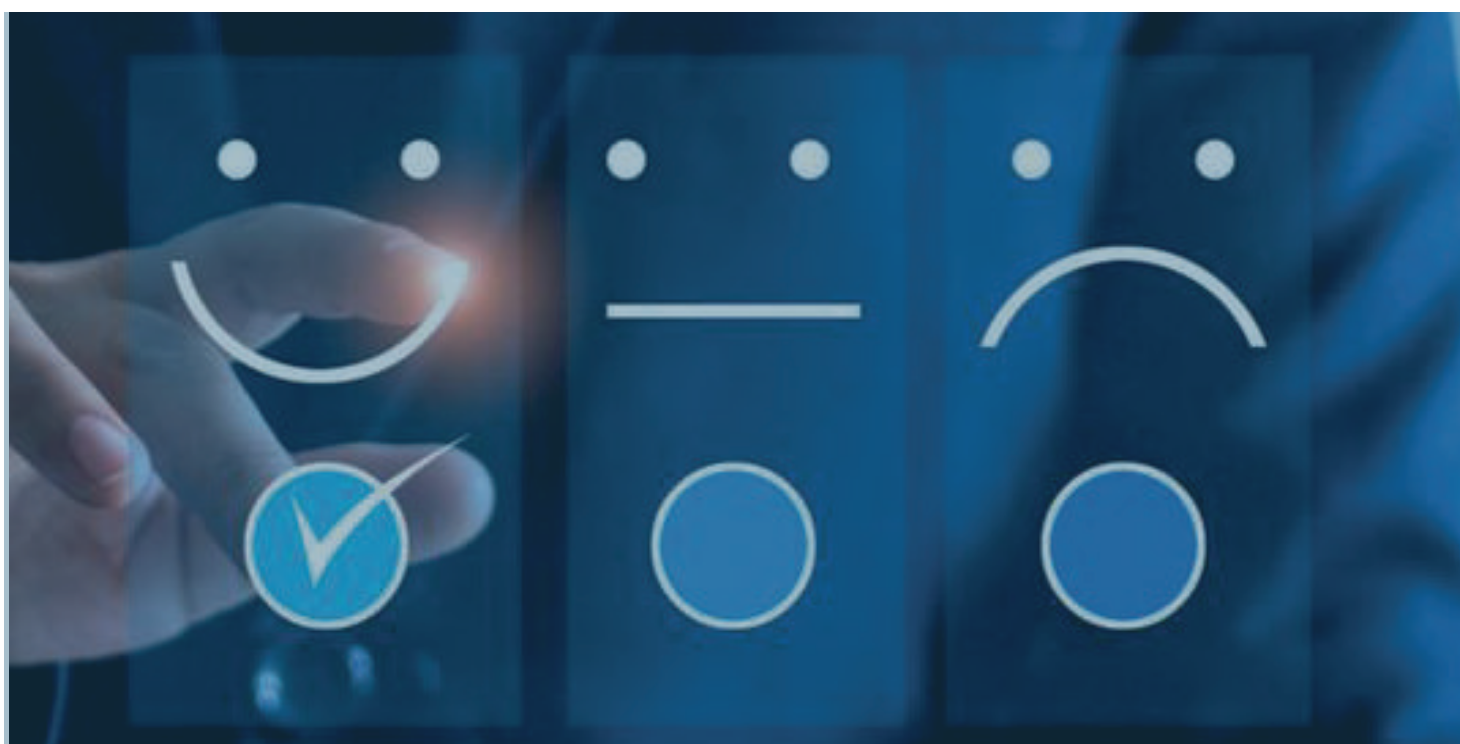
SEZIONE COOPERATIVE A MUTUALITA' PREVALENTE DI DIRITTO CATEGORIA PRODUZIONE E LAVORO

Registro imprese n. 1231932

Modello di procedura di gestione delle segnalazioni

Indice

1. RIFERIMENTI NORMATIVI	2
2. SOGGETTI AUTORIZZATI ALLE SEGNALAZIONI	2
3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	2
4. RICEVENTE LE SEGNALAZIONI	3
5. MODALITA' DI SEGNALAZIONE	3
6. LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	3
7. RISERVATEZZA E ANONIMATO	4
8. GESTIONE DEI DATI PERSONALI	4
9. TUTELE E PROTEZIONI	5
10. SANZIONI	5



FORMAREV

Sede Legale: Corso Vigevano 46, 10155, Torino (TO) P. IVA e Codice Fiscale: 11667810011 – N. REA TO 1231932

Telefono: 011 207 36 88 PEC: formarev@pec.it Mail: organizzazione@formarev.com

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il concetto di **whistleblowing** è stato introdotto in Italia dalla L. n. 179/2017, che stabiliva le linee guida per la pubblica amministrazione e, per il settore privato, per le aziende dotate di un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Successivamente, tale legge è stata sostituita dal D.Lgs. n. 24/2023, che attua la Direttiva UE 2019/1937, la quale stabilisce un quadro di protezione per le persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle normative nazionali. La **Nuova normativa** prevede obblighi specifici per le organizzazioni pubbliche e private, tra cui l'implementazione di procedure interne per la gestione delle segnalazioni. Questo obbligo riguarda le organizzazioni private con più di 50 dipendenti.

2. SOGGETTI AUTORIZZATI ALLE SEGNALAZIONI

La **procedura di whistleblowing** è progettata per incentivare chiunque, nell'ambito del proprio rapporto di lavoro, venga a conoscenza di comportamenti illeciti o sospetti legati all'organizzazione, a segnalarli. L'obiettivo è garantire che tutte le persone che operano all'interno dell'azienda possano segnalare in sicurezza eventuali violazioni. I soggetti autorizzati a fare segnalazioni includono:

- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Fornitori e subfornitori;
- Liberi professionisti, consulenti e lavoratori autonomi;
- Volontari, tirocinanti, siano essi retribuiti o non;
- Azionisti e membri di organi di amministrazione, direzione, vigilanza e controllo;
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni suindicate;
- Persone in fase di selezione o di prova.

Inoltre, la protezione si estende anche ai facilitatori, ovvero coloro che assistono una persona segnalante durante il processo.

3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Possono essere oggetto di segnalazione qualsiasi attività illecita o comportamento che possa configurarsi come illecito, come reati penali, violazioni amministrative, contabili o fiscali. Dei fatti il soggetto dev'essere venuto a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa.

Le segnalazioni non devono essere necessariamente corredate da prove complete ma devono essere quanto più dettagliate possibile.

Le segnalazioni non sono destinate a gestire questioni personali, come problemi legati a contratti di lavoro individuali, che sono regolati da altre procedure aziendali.

4. RICEVENTE SEGNALAZIONI

La responsabilità della ricezione e gestione delle segnalazioni può essere affidata nel settore privato a un responsabile che può avvalersi di un gruppo di supporto specifico per tali attività.

La persona o l'ufficio incaricato riceverà le segnalazioni, avvierà un dialogo con il segnalante per chiarire i dettagli e seguirà le fasi di verifica delle informazioni, coinvolgendo eventualmente altri dipartimenti aziendali.

Il ricevente delle segnalazioni fornirà aggiornamenti periodici al soggetto segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, comunicherà i risultati ottenuti, senza però rivelare dati personali del soggetto segnalato. Gli esiti possibili includono:

- Correzione di procedure interne;
- Avvio di azioni disciplinari;
- Trasmissione dei risultati alle autorità competenti, come la Procura della Repubblica o la Corte dei Conti, in caso di danno erariale;
- Archiviazione per mancanza di evidenze.

Segnalazioni errate inviate a un superiore gerarchico potrebbero non essere trattate come whistleblowing, in quanto il superiore non è obbligato a garantire la stessa riservatezza cui è obbligato, invece, il soggetto ricevente.

5. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

L'organizzazione mette a disposizione diversi canali per la segnalazione delle violazioni, che consentano alle persone segnalanti di scegliere il metodo più appropriato (orale o scritto).

Per le segnalazioni scritte, l'azienda ha implementato una piattaforma informatica crittografata, fornita da whistlesblow.it, che garantisce la riservatezza delle informazioni.

La piattaforma include un questionario con domande obbligatorie e facoltative, permettendo inoltre di allegare documenti pertinenti. A seguito dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un ID segnalazione di 20 cifre generato dal sistema. Tramite l'ID il segnalante può seguire l'andamento della segnalazione e interagire con il ricevente.

Per le segnalazioni orali, nei soli pacchetti Vocal e Enterprise, il segnalatore può fare segnalazioni vocali.

6. LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al termine del processo di segnalazione, la piattaforma fornirà un codice di conferma che attesta che la segnalazione è stata correttamente ricevuta e presa in carico dal responsabile designato.

Entro 7 giorni dalla ricezione, il soggetto incaricato conferma ufficialmente al segnalante di aver preso in carico la segnalazione, invitandolo a monitorare l'andamento della segnalazione sulla piattaforma per eventuali richieste di chiarimento o integrazione di informazioni.

Entro un massimo di 3 mesi dalla segnalazione, il responsabile comunica al segnalante un aggiornamento sui progressi delle verifiche effettuate.

Se le indagini non sono ancora concluse entro i 3 mesi, il responsabile invita comunque il segnalante a tenere sotto controllo la piattaforma fino a che non venga emesso il risultato definitivo.

7. RISERVATEZZA E ANONIMATO

Tutti i soggetti coinvolti nel trattamento delle segnalazioni sono obbligati a mantenere la riservatezza riguardo le informazioni relative all'identità del segnalante, del soggetto segnalato e di altre persone menzionate nella segnalazione stessa. Le informazioni contenute nella segnalazione devono essere trattate con la massima confidenzialità.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo nei casi in cui le informazioni siano necessarie per un'azione legale, come nel caso di un procedimento giudiziario ordinario o contabile, sempre se necessario.

L'anonimato è garantito per le segnalazioni che siano fatte in forma anonima, tuttavia, in questi casi, il soggetto ricevente potrebbe non riuscire a contattare il segnalante per chiarimenti o informazioni aggiuntive durante il processo di verifica.

Tutte le segnalazioni sono trattate con strumenti tecnologici sicuri, come piattaforme crittografate, e tramite processi aziendali che limitano la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione.

8. GESTIONE DEI DATI PERSONALI

Le segnalazioni e le attività di accertamento sono registrate e conservate in conformità alle normative sulla protezione dei dati personali, preservandone la riservatezza.

I dati personali contenuti nelle segnalazioni sono trattati esclusivamente per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e alla comunicazione dei risultati.

Le segnalazioni hanno uno storico garantito di 6 mesi (per il piano Starter) e di 5 anni (per tutti gli altri piani).

Il periodo di conservazione parte dalla data di chiusura della segnalazione, che può avvenire manualmente, da parte di un responsabile delle segnalazioni oppure in automatico passato un periodo di 90 giorni nel quale la segnalazione non viene "commentata" da nessuna delle due parti.

La conservazione da parte di True Solutions S.r.l. avviene per il periodo indicato indipendentemente dal rinnovo o meno del piano da parte del cliente.

L'accesso ai dati personali è limitato al soggetto incaricato della gestione della segnalazione, e ad altri membri del team di supporto, se previsto da un apposito atto interno.

Durante le indagini, è possibile che le informazioni vengano condivise, previo processo di anonimizzazione, con altre funzioni aziendali, esclusivamente per le parti di competenza.

9. TUTELE E PROTEZIONI

Le persone indicate nella segnalazione come responsabili di comportamenti illeciti godono della stessa protezione dell'identità di cui beneficiano i segnalanti e gli altri soggetti menzionati.

Oltre alla protezione della riservatezza, il segnalante è tutelato da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione derivante dalla segnalazione. Con il termine "ritorsione" si fa riferimento a qualsiasi azione, minaccia o messa azione che possa causare danni fisici, psicologici, economici o reputazionali al segnalante, a causa della segnalazione effettuata.

Le discriminazioni possono manifestarsi in vari modi, tra cui:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- Retrocessione di grado o mancata promozione;
- Modifiche nel ruolo, riduzione salariale o cambiamenti nell'orario o luogo di lavoro;
- Sospensione o limitazione della formazione;
- Misure disciplinari ingiustificate;
- Intimidazioni, molestie o emarginazione;
- Mancata conversione di un contratto da determinato a indeterminato, in caso di legittima aspettativa;
- Risoluzione anticipata di contratti di lavoro o di fornitura di beni e servizi;
- Danno economico o reputazionale con conseguente perdita di opportunità professionali;
- Sospensione di licenze o permessi professionali.

10. SANZIONI

Il D.Lgs. n.24/2023 prevede l'applicazione di sanzioni amministrative da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) per eventuali violazioni relative alla gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

Le sanzioni si applicano in particolare in caso di ritorsioni verso i segnalanti, violazioni della riservatezza delle informazioni, ostacolo al processo di segnalazione, mancata gestione delle segnalazioni o accertamenti insufficienti.

Sono previste anche sanzioni per chi abusa della procedura di segnalazione per diffamare ingiustamente altri soggetti.