

 <p>Technofabric logo featuring the letters 'tf' in a stylized green font with a grid pattern, and the word 'TECHNOFABRIC' in a smaller green font below it.</p>	<p>MODELLO D.LGS. 231/2001</p> <p>Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)</p>	<p>AII.PG</p>
---	---	----------------------

ALLEGATO Parte Generale MOG

**ALL.PG - FLUSSI INFORMATIVI VERSO ODV – PROCEDURA
“WHISTLEBLOWING”**

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

1. INTRODUZIONE

Lo scopo della presente sezione è quello di definire (in ossequio all'art.6, comma 2, lett.d) D.Lgs.231/01) casi e modalità operative relative ai Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza, oltre a dare seguito a quanto previsto dal D.Lgs.24/2023 (Decreto *Whistleblowing*), emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937) che impone alle Aziende dotate di un Modello 231 di implementare un corretto sistema di segnalazioni interne al fine di consentire ad un potenziale segnalante (cd. "whistleblower") la possibilità di rappresentare, senza timori di ritorsioni e con piena garanzia del diritto alla riservatezza, eventuali criticità connesse a violazioni di normative che l'Azienda ha l'obbligo di rispettare.

A tale riguardo si ricorda che il D.Lgs. 231/2001 enuncia tra le esigenze che il Modello 231 deve soddisfare ai fini della sua validità, la previsione contenuta nell'art.6, comma 2, lett.d) in cui sono prescritti specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo (l'OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (con riferimento dunque alle criticità e/o situazioni di non conformità relative a quanto specificamente imposto dal Modello 231).

Questo precetto (l'obbligo di informazione verso l'OdV) deve conciliarsi con il nuovo quadro normativo oggi esistente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs.24/2023 (Decreto *Whistleblowing*, emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937) tramite cui è stato riformato il comma 2-bis dell'art.6 del D.Lgs.231/01.

Quest'ultima norma, a far data dal 30/03/2023, stabilisce che "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), [il Modello 231] prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

Technofabric Spa, sulla scorta di quanto previsto dall'art.2, lett.q, del D.Lgs.24/2023, **rientra tra i soggetti giuridici tenuti al rispetto del nuovo Decreto Whistleblowing** non solo in quanto ente dotato di un "Modello 231", ma altresì in considerazione del numero medio (superiore a 50 unità) di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato che risultano essere stati impiegati in Azienda nell'ultimo anno.

E' sorta dunque la necessità, relativamente alla struttura organizzativa dell'Azienda in tema di segnalazioni di reati o irregolarità (materia in precedenza disciplinata dalla Legge 179/2017, oggi non più in vigore), di implementare in Azienda, in ossequio al D.Lgs.24/2023, nuovi strumenti di segnalazione, una maggiore tutela e riservatezza dell'identità del segnalante, una più attenta e celere gestione delle segnalazioni, una più efficace azione informativa volta a rendere edotti i potenziali segnalanti dei loro diritti e degli strumenti messi loro a disposizione, oltre all'estensione della categoria dei soggetti segnalanti nonché una estensione dell'oggetto stesso della segnalazione.

In altri termini l'Azienda, al fine di essere dotata di un Modello organizzativo idoneo e conforme alle prescrizioni di legge, nonché in qualità di soggetto giuridico obbligato al rispetto delle disposizioni introdotte dal D.Lgs.24/2023, ha proceduto ad implementare una Procedura (Allegato della Parte Generale) tale da regolamentare non solo i flussi informativi verso l'organismo di vigilanza, ma altresì

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

definendo modalità di segnalazione, di tutela del segnalante e di gestione delle segnalazioni in accordo con i criteri introdotti dal D.Lgs.24/2023 (Decreto Whistleblowing).

La violazione delle regole stabilite dal Decreto Whistleblowing, recepite all'interno della presente Procedura, costituisce altresì elemento idoneo per l'applicazione delle sanzioni disciplinari (l'elencazione delle condotte sanzionate disciplinarmente ai fini e per gli effetti della presente Procedura è inserita all'interno del capitolo "Sanzioni disciplinari" del presente Modello 231).

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

2. IL “GESTORE DELLE SEGNALAZIONI” e CONTESTUALE OBBLIGO DI FLUSSO INFORMATIVO VERSO L’OdV

Technofabric Spa, in ossequio a quanto previsto dall’art.4, comma 2, del D.Lgs.24/2023, ha deciso di **affidare la gestione delle segnalazioni**, secondo le modalità definite dalla presente procedura, a favore della Dr.ssa Lucrezia GALLIANO quale “Gestore delle Segnalazioni” interno, in qualità di dipendente con ruolo dedicato in parte alla gestione delle risorse umane in supporto dello Studio di consulenza del lavoro esterno alla Società Technofabric SpA, soggetto adeguatamente preparato nell’ambito della disciplina del *Whistleblowing* a seguito di specifica attività formativa svolta da parte del consulente legale aziendale in materia di D.Lgs.231/01.

Il Destinatario del Modello 231, nel caso intenda effettuare una segnalazione con le garanzie previste per legge dal Decreto *Whistleblowing* (divieto di ritorsioni e riservatezza della segnalazione), potrà scegliere di effettuare la segnalazione attraverso uno dei canali denominati “Whistleblowing” messi a disposizione dell’Azienda, ed inseriti all’interno della presente Procedura.

Al contempo, resta fermo il diritto del segnalante di rivolgere (in alternativa o congiuntamente alla “segnalazione Whistleblowing”) denuncia all’Autorità Giudiziaria o ad altri organi competenti, nonché di avvalersi di altri canali di segnalazione aziendali in precedenza istituiti (ad es. comunicazione via mail o cartacea rivolta al proprio responsabile, al Direttore del Personale, al proprio Dirigente responsabile), in relazione ai quali l’Azienda garantisce in ogni caso il pieno rispetto del diritto alla riservatezza e divieto di atti ritorsivi.

In ossequio a quanto stabilito dall’art.6, comma 2, lett.d) D.Lgs.231/01, in base al quale permangono, ai fini della validità del Modello 231, specifici obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza (l’OdV), **la presente Procedura impone al Gestore delle Segnalazioni l’obbligo di comunicare all’OdV** (comunicazione e-mail inviata all’indirizzo di posta elettronica ODV@technofabric.com **l’avvenuta ricezione di una segnalazione, in particolare quelle aventi rilevanza rispetto al D.Lgs.231/01 ed al Modello 231**, in modo da consentire all’organo di vigilanza (OdV) l’attività di monitoraggio e l’espletamento delle ordinarie funzioni di controllo in ordine alla corretta applicazione dei principi organizzativi previsti dal Modello 231, al rispetto della presente Procedura, al funzionamento dei canali di segnalazione, alla loro implementazione ed effettivo utilizzo da parte dei Destinatari, alla corretta applicazione della fase di gestione delle segnalazioni ed al rispetto della tutela del segnalante in chiave di corretto funzionamento del sistema disciplinare.

Tutti i Destinatari del presente Modello 231 sono responsabili di fornire all’Organismo di Vigilanza quando previsto, e in ogni caso, su richiesta di quest’ultimo, un’informativa chiara, adeguata ed esaustiva.

L’omissione di comunicazioni all’OdV in merito a informazioni prescritte è considerata inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 2104 c.c. e dell’art. 2106 c.c., e in quanto tale è un comportamento sanzionabile a livello disciplinare.

L’obbligo di informativa si estende anche agli Organi Sociali nonché alla Società di Revisione, secondo quanto previsto nella presente procedura.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE “Whistleblowing”

Oggetto di segnalazione sono informazioni su condotte illecite o violazioni del Modello 231, nonché violazioni di specifiche normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’integrità dell’Azienda. L’obiettivo perseguito dal legislatore con la disciplina in esame è quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura.

Solo le segnalazioni aventi ad oggetto quanto di seguito indicato comportano a carico dell’Azienda gli obblighi di tutela del segnalante, di riservatezza e di gestione della segnalazione previsti dal Decreto Whistleblowing.

Le segnalazioni oggetto di tutela devono riguardare, in termini generali, violazioni caratterizzate da questi due elementi:

- La violazione deve essere ritenuta idonea ad arrecare un danno all’Azienda (si pensi, ad esempio, a quelle violazioni di natura solo formale che non comportano alcuna conseguenza; per cui, non tutte le violazioni ricevono la tutela prevista dal Decreto Whistleblowing, bensì solo quelle che abbiano determinato - anche solo potenzialmente - un danno all’ente).
- Il segnalante deve essere venuto a conoscenza della violazione esclusivamente “in un contesto lavorativo” (da intendersi in una accezione necessariamente ampia e non limitata a chi abbia un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l’ente privato; devono quindi includersi consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo o rappresentanza, anche con riferimento a situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico).

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all’occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

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 di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Di seguito si riporta l’elenco dettagliato delle violazioni oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica:

➤ **Violazioni delle disposizioni normative nazionali**

In tale categoria vi rientrano:

- Tutti gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili (diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite).
- per le Aziende che adottano un “Modello 231”:
 - condotte illecite «rilevanti» ai sensi del d.lgs. 231/01; da intendersi quale richiamo alle singole fattispecie di reato in esso espressamente menzionate (elencazione tassativa dei cd. *reati-presupposto 231*);

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

- violazioni dei modelli; vale a dire violazioni che riguardano le regole di comportamento scritte nel Modello 231, solitamente inserite nella Parte Speciale dello stesso, o nel Codice Etico.

➤ **Violazioni della normativa europea**

Si tratta di:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.
A titolo esemplificativo si pensi ai cd. 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.
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le 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.
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.
Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Non possono essere oggetto di segnalazioni le seguenti violazioni:

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

- Le 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
Il d.lgs. n. 24/2023, in buona sostanza, non trova applicazione alle segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (ad es. nel settore dei servizi finanziari, con la Direttiva 2013/36/UE in relazione agli enti creditizi e alle imprese di investimento, o in materia di intermediazione finanziaria con il D.Lgs. 3 agosto 2017, n. 129)
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al “Gestore delle Segnalazioni” di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

4. PERSONE LEGITTIMATE A SEGNALARE VIOLAZIONI

Il novero dei soggetti del settore privato cui è assicurata la tutela nel nuovo Decreto *Whistleblowing* è molto più ampio rispetto alla precedente normativa, e sono ricompresi all'interno nelle seguenti categorie:

- **lavoratori subordinati**, compresi i
 - Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 (si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio)
 - Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017)

- **lavoratori autonomi**, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:
 - Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. "etero-organizzazione").

- **liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività a favore dell'Azienda e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

- **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda e che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera

- **azionisti** persone fisiche che detengono azioni / quote dell'Azienda

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

- **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).

Il decreto fa anche riferimento a lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate.

La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

La tutela è altresì riconosciuta, unitamente ai suddetti soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Il Decreto Whistleblowing individua le seguenti categorie di soggetti:

- **Il facilitatore**

La norma definisce questa figura come una "*persona fisica che assiste [cioè fornisce consulenza e sostegno] il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata*". Si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese, oppure potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista, e che decide di prestare assistenza al segnalante senza spendere la sigla sindacale (nel caso invece l'assistenza fosse prestata utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non rivestirebbe più il ruolo di facilitatore, in tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970).

La protezione è garantita al facilitatore anche sotto il profilo della riservatezza, sia per quanto riguarda la sua identità del facilitatore, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.

- **Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che presentano determinati requisiti**

Occorre premettere che è stato esteso notevolmente il regime di tutele, ampliando la nozione di "*contesto lavorativo*". Tale concetto ricomprende invero le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel d.lgs. n. 24/202321.

L'espressione "*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*" si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

Proprio in ragione di tale rete di rapporti e relazioni interpersonali, più persone potrebbero essere a rischio di subire ritorsioni in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da un segnalante del medesimo contesto lavorativo.

Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante.

Analogamente, anche un soggetto cessato dal servizio o dall'incarico che conserva un legame con il proprio contesto lavorativo potrebbe subire le conseguenze di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da una persona operante all'interno di tale contesto.

Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato.

Se non sussistono dubbi circa il legame di parentela che deve essere entro il quarto grado, più incerta appare la definizione di stabile legame affettivo.

Si ritiene che tale espressione potrebbe far riferimento *in primis* a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante²³.

In linea con la *ratio* di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi però non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica. Si pensi, ad esempio, ad un collega (o ex collega) del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione

➤ **Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante**

Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante.

Anche in dette ipotesi per rendere applicabili le tutele, tuttavia, non è sufficiente lo svolgimento di attività lavorativa nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A tale requisito deve infatti accompagnarsi l'intrattenere un rapporto "abituale e corrente" con lo stesso segnalante. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo,

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia fra le parti.

In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate

➤ **Enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti**

Il legislatore ha esteso la protezione da ritorsioni anche agli enti di proprietà del segnalante (o della persona che denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica) o per i quali gli stessi lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

È infatti possibile che le ritorsioni siano poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui la persona segnalante è proprietaria, per cui lavora o a cui è altrimenti connessa in un contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, all’annullamento della fornitura di servizi nei confronti di uno di tali soggetti, all’inserimento in una black list o al boicottaggio²⁴. Stante la formulazione poca chiara della previsione in esame, sembra opportuno fornire alcune precisazioni.

- Enti di proprietà del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

In primo luogo, con riferimento agli enti di proprietà del segnalante, nell’ottica di non svilire la ratio delle tutele e in ragione della diversa tipologia di enti che possono venire in rilievo, si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

Ad esempio, nel caso di enti con veste societaria, si può parlare di enti di proprietà del segnalante quando quest’ultimo è titolare delle quote di partecipazione al capitale sociale. Tenuto conto che tali quote definiscono la misura della partecipazione di un socio ad una società, e quindi il complesso di diritti e doveri, si può certamente affermare che il segnalante sia proprietario di una società laddove detenga tutte le quote sociali o la maggioranza di esse. Infatti, maggiore è la quota detenuta, maggiori sono i diritti sociali spettanti ad un socio e pertanto la capacità di esercitare un’influenza determinante sulle scelte relative alla società.

Diversamente, il segnalante, qualora detenga solo una quota minoritaria non può esercitare una tale influenza sul complesso delle attività e dell’organizzazione sociale e quindi non può considerarsi proprietario dell’ente.

- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano

Le medesime tutele sono garantite altresì a quegli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un’impresa che effettua un servizio di fornitura per un’amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest’ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell’impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l’interruzione anticipata del contratto di fornitura.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

Il legislatore ha previsto l'estensione delle tutele anche per gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica, anche se non di proprietà dello stesso.

Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presta lavoro o servizio.

In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso.

Anche tra enti, infatti, può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Ci si riferisce - a titolo esemplificativo - al settore pubblico ove un dipendente di uno dei comuni che hanno stipulato una convenzione per la gestione associata di un servizio, segnali violazioni compiute, nell'ambito della gestione dello stesso servizio, da un comune associato. In tali casi, il comune segnalato potrebbe attuare una misura ritorsiva nei confronti non del dipendente segnalante bensì del comune di appartenenza di quest'ultimo, interrompendo in via anticipata la convenzione.

Analoga situazione potrebbe verificarsi nel settore privato nel caso di partnership fra imprese.

Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima.

Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che il decreto *Whistleblowing* garantisce a fronte di misure ritorsive.

L'Azienda in caso di ricezione di segnalazioni attraverso canali interni è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

5. CANALI DI SEGNALAZIONE “Whistleblowing”

Il Decreto *Whistleblowing* nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

Il legislatore assegna la preferenza per ricevere e trattare le segnalazioni ad appositi “**canali interni**”, residuando alle ipotesi in cui ciò non sia stato possibile l’eventualità in cui il segnalante possa rivolgersi all’ANAC attraverso il ricorso al “**canale esterno**”.

Allo stesso tempo il legislatore, nell’ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, ha previsto anche la possibilità di effettuare una **divulgazione pubblica**. Anche in tal caso è necessario ricorrano particolari condizioni.

Infine il decreto, nel recepire l’indicazione contenuta nella normativa europea, prevede che si debba effettuare una **denuncia** nei casi in cui il diritto dell’Unione o nazionale imponga alle persone segnalanti di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, per esempio nell’ambito dei loro doveri e delle loro responsabilità professionali o perché la violazione costituisce reato.

➤ **5.1 - CANALI INTERNI**

I canali interni all’Azienda atti a consentire al segnalante di procedere alla segnalazione, sono quelli a cui il Legislatore attribuisce la **priorità di implementazione** da parte dell’ente e conseguente utilizzo da parte del segnalante, in modo che questi ultimi, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

Technofabric Spa, in ossequio a quanto stabilito dal D.Lgs.24/2023, ha istituito la presente procedura di segnalazione attraverso l’implementazione dei seguenti canali interni, **sentite preliminarmente le rappresentanze o le organizzazioni sindacali**¹.

Per essere ritenuti adeguati, i canali di segnalazione interna devono:

- **Garantire la riservatezza** anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici:
 - della persona segnalante;
 - del facilitatore;
 - della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
 - del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- Consentire di effettuare segnalazioni:
 - in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online);
 - orale, attraverso linee telefoniche o in alternativa con sistemi di messaggistica vocale;

¹ Con riferimento al **contenuto dell’informativa**, le Linee Guida Confindustria in tema di Whistleblowing (Ottobre 2023) indicano che “*L’impresa fornisca al sindacato una descrizione del canale, almeno negli elementi essenziali che lo caratterizzano (ad esempio, in merito alle modalità di segnalazione, alla gestione della segnalazione, alle informazioni che saranno condivise con i lavoratori, anche con la pubblicazione nel proprio sito internet, piuttosto che nell’ambito aziendale interno). Si ritiene che tale informativa debba intervenire prima della delibera di approvazione dell’atto organizzativo, eventualmente attraverso strumenti di trasmissione che garantiscano la prova dell’avvenuta ricezione. Inoltre, si ritiene utile che l’ente indichi alle rappresentanze sindacali un congruo termine per trasmettere eventuali osservazioni, manifestando la disponibilità a un eventuale confronto diretto, anche mediante un incontro.*”

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

- ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

In ossequio a tali precetti, Technofabric Spa ha istituito i seguenti canali di segnalazione interni (definiti “**canali Whistleblowing**”) atti a garantire la corretta trasmissione delle comunicazioni al “Gestore delle segnalazioni”:

- a) comunicazione in forma scritta realizzata attraverso la compilazione di specifici campi presenti su **piattaforma informatica on-line** (LOOP-LAB SRL, Cuneo) a cui i Destinatari possono accedere tramite collegamento internet;
- b) comunicazione in forma scritta realizzata attraverso l’invio di **lettera cartacea** in busta chiusa spedita dal segnalante al “Gestore delle Segnalazioni” al seguente indirizzo Studio Grosso Quaglia, Strada Statale, 78/A – 12030 Manta (CN) con l’espressa raccomandazione di apporre sulla parte esterna della busta la dicitura “**SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**”. A tale riguardo, come indicato espressamente all’interno delle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n.311 del 12/7/2023, si indicano di seguito le modalità con cui dovrà essere confezionata la comunicazione cartacea: la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno, come già accennato, la dicitura “**SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**” al gestore della segnalazione. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.
- c) comunicazione in forma orale realizzata attraverso inoltro di **messaggio vocale** tramite utilizzo del programma di gestione delle segnalazioni di cui al precedente punto a), a cui i Destinatari possono accedere tramite collegamento internet;
- d) comunicazione in forma orale realizzata di persona nel corso di **incontro diretto** con il “Gestore delle Segnalazioni” (o suo incaricato); la richiesta dell’incontro deve essere inoltrata dal segnalante tramite messaggio scritto o vocale attraverso l’applicativo di cui alle precedenti lett.a) e c); l’incontro, laddove concordato in presenza, dovrà avvenire in luogo esterno a quello lavorativo e, previo consenso dei partecipanti, sarà registrato (audio e/o video); al termine dell’incontro “in presenza” sarà sottoscritto dai partecipanti un verbale attestante lo svolgimento del medesimo ed i temi trattati; l’incontro potrà altresì essere eventualmente celebrato “*a distanza*” tramite *video-call* da effettuarsi su piattaforma web a scelta del Gestore, il cui contenuto sarà registrato previo consenso dei partecipanti.

Qualora la segnalazione interna, effettuata attraverso uno dei canali denominati Whistleblowing, sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall’Azienda, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il segnalante, qualora intenda avvalersi delle garanzie previste per legge dal Decreto Whistleblowing, è tenuto ad indicare chiaramente nell’oggetto della segnalazione che

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

si tratta di una comunicazione “whistleblowing”, per la quale cioè si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste per legge nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione medesima.

Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti dal decreto, la trasmissione tempestiva da parte di quest’ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di *whistleblowing*. Ad esempio, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di *whistleblowing*, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente al Gestore delle Segnalazioni.

Qualora il segnalante dovesse decidere di non avvalersi delle garanzie (riservatezza e di protezione da ritorsioni) previste per legge dal Decreto Whistleblowing (D.Lgs.24/2023), potrà effettuare liberamente con ogni mezzo (orale o scritto) qualunque genere di segnalazione al proprio responsabile, al Direttore del Personale, al Proprio Dirigente responsabile ed alla Direzione Generale dell’Azienda.

Relativamente a tali segnalazioni (effettuate attraverso **canali “NON-Whistleblowing”**) l’Azienda garantisce in ogni caso al segnalante pieno rispetto del vincolo di riservatezza e divieto di ritorsioni.

Resta sempre salva la possibilità per il segnalante, qualora la segnalazione effettuata attraverso canali NON-Whistleblowing non abbia dato alcun seguito, di operare la comunicazione attraverso i canali di segnalazione di cui alla procedura Whistleblowing.

COMPITI del gestore delle segnalazioni interne

I compiti del gestore dei canali di segnalazione interna, di cui all’art. 5 del D.Lgs n.24/2023, sono i seguenti:

- Rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione
- Mantenere un contatto con la persona segnalante cui richiedere, se necessario, integrazioni
- Dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute
- Fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (*il riscontro può ad esempio consistere:*
 - *a) nella comunicazione dell’archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi*
 - *b) l’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, e i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata*
 - *c) il rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini; il tutto nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l’inchiesta interna o l’indagine né ledano i diritti della persona coinvolta)*
- Mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne, anche attraverso incontri formativi. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone legittimate a segnalare che non frequentano i luoghi di lavoro

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

- Pubblicare le informazioni di cui al punto precedente anche in una sezione dedicata del proprio sito se attivo

CRITERI DI VALUTAZIONE delle segnalazioni interne

Al fine di fornire un corretto seguito alla segnalazione interna, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, il “gestore delle segnalazioni” procede ad una valutazione preliminare sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l’ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti sono utilizzati gli stessi criteri impiegati dall’Autorità ANAC nella gestione delle segnalazioni esterne, di cui alle Linee Guida ANAC del Giugno 2023, e che si riportano di seguito con riferimento ai casi di riconducibili alle segnalazioni in ambito di enti privati:

- manifesta infondatezza per l’assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- 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
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti
- sussistenza di violazioni di lieve entità

Una volta valutata l’ammissibilità della segnalazione, in ossequio alla disciplina sul *whistleblowing*, il gestore della segnalazione avvia l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate al fine di valutarne la sussistenza.

L’attività istruttoria può esplicarsi a seguito di attività di acquisizione e studio documentazione, colloqui ed interviste con soggetti coinvolti nell’ambito della segnalazione, eventuale assistenza tecnica (costo a carico della Società) da parte di professionisti esterni per materie specialistiche.

Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l’art. 114 del Codice) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l’art. 113 del Codice).

ESITO DELL’ATTIVITA’ ISTRUTTORIA

Al termine dell’attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi / funzioni interne competenti inviando loro verbale motivato contenente gli esiti dell’attività istruttoria per i relativi seguiti (provvedimenti disciplinari, modifiche assetti organizzativi, azioni legali, etc), garantendo sempre la riservatezza del segnalante, del segnalato e delle persone coinvolte nei limiti di quanto previsto dalle Linee Guida (par.4.1) ANAC (Luglio 2023)

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

e successivamente chiarito dalla Guida Operativa (par.6.1) Confindustria (Ottobre 2023)

➤ **5.2 - CANALE ESTERNO PRESSO ANAC**

Ferma restando la preferenza per l'utilizzo di uno dei canali di segnalazione interni, il Decreto *Whistleblowing* prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno; l'art.7 del D.Lgs 24/2023 demanda all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) l'attivazione di detto canale, dotato delle stesse caratteristiche richieste per i canali di segnalazione interni:

- Garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante
- Garanzia della riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione
- Garanzia della riservatezza del contenuto della segnalazione
- Garanzia della riservatezza della relativa documentazione

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna 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 questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs n.24/2023
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'Art. 4 del D.Lgs n.24 e la stessa non ha avuto seguito
- La persona ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad es. nel caso la violazione sia addebitabile al responsabile del settore ove l'illecito si è consumato) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione (ad esempio come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante)
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

Sul sito istituzionale dell'ANAC il segnalante può trovare tutte le informazioni occorrenti per procedere correttamente alla segnalazione esterna, ed in particolare:

- L'illustrazione delle misure di protezione previste per la persona segnalante
- I propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata
- Le istruzioni sull'uso 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 decreto Whistleblowing

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

- Le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna
- L'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, convenzioni con l'ANAC, nonché i loro contatti

➤ **5.3 - DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La divulgazione al pubblico è una situazione in cui le informazioni che prima non erano note al grande pubblico sono presentate o divulgate alla popolazione.

La divulgazione pubblica può essere gestita con l'uso di supporti di stampa, della televisione, della radio, dell'uso di Internet.

L'art.15 del D.Lgs. 24/2023 recita che la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto *Whistleblowing* se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità precedentemente descritte relative ai canali di segnalazione interna ed esterna, a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti da parte di chi gestisce il canale di segnalazione interna o dall'ANAC stessa e in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- 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 essere 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

Come previsto nella precedente disciplina, il legislatore (art.12 D.Lgs.24/2023) impone all'Ente privato che riceve e tratta le segnalazioni (oltre che alla stessa ANAC) di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al suo nominativo ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*", il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti il legislatore (art.13 D.Lgs.24/2023) ha previsto che l'acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

Come già indicato, l'Azienda ha affidato la ricezione e la trattazione delle segnalazioni alla Dr.ssa Lucrezia GALLIANO quale "Gestore delle Segnalazioni" interno, in qualità di dipendente con ruolo dedicato in parte alla gestione delle risorse umane in supporto dello Studio di consulenza del lavoro esterno alla Società Technofabric SpA, soggetto adeguatamente preparato nell'ambito della disciplina del *Whistleblowing* a seguito di specifica attività formativa svolta da parte del consulente legale aziendale in materia di D.Lgs.231/01

Il gestore delle Segnalazioni, ai sensi della normativa in materia della tutela dei dati personali e secondo l'indicazione fornita dalle Linee Guida ANAC (Giugno 2023) assume la qualifica di "responsabile del trattamento", soggetto dotato di garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.

L'esecuzione dei trattamenti da parte dei responsabili del trattamento deve essere disciplinata da un contratto o da altro atto giuridico che preveda, per quanto concerne il profilo oggetto del presente paragrafo, l'oggetto, la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento.

In base alle previsioni della normativa in materia di dati personali e del D.Lgs. n. 24/2023, i titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati (**«liceità, correttezza e trasparenza»**).
- Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.Lgs.24/2023 (**«limitazione della finalità»**).
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati (**«minimizzazione dei dati»**). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.
- Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita (**«esattezza»**).
- Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»).

- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche (ad es. attraverso il ricorso a strumenti di crittografia) e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («**integrità e riservatezza**»). Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate.
- Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti.
- Effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, **una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati** nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate (a causa ad esempio del gran numero dei soggetti interessati di cui sono magari trattati anche dati sensibili o del ricorso a strumenti informatici e tecnologici nuovi) al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio
- Rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) **un'informativa sul trattamento dei dati personali** mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Non devono invece essere fornite informative *ad hoc* ai vari soggetti interessati.
- Assicurare l'aggiornamento del **registro delle attività di trattamento**, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.
- Garantire il **divieto di tracciamento dei canali di segnalazione**. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.
- **Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato** nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

7. DIVIETO DI RITORSIONE e CONDIZIONI DI TUTELA PER IL SEGNALANTE

Il D.Lgs. 24/2023 prevede, a tutela del *whistleblower*, il divieto di ritorsione definita come “*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*”.

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti ma anche in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati (incluse anche condotte solo tentate o minacciate).

La nuova disciplina amplia notevolmente, rispetto al passato, l'elencazione delle fattispecie che costituiscono ritorsioni.

Oltre a quelle espressamente indicate nel D.Lgs. n. 24/2023, possono costituire ritorsioni,

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della *performance* artatamente negativa;
- una revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

Si ribadisce che affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione, è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili in ragione di una segnalazione effettuata, costituiscono ritorsioni²:

- 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

² L'elencazione è tratta dalla Guida Operativa per gli Enti Privati in materia di “Whistleblowing”, pubblicata da Confindustria nel mese di Ottobre 2023.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

- 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

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni sono le seguenti:

- a) il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.
- c) è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite

Non sono sufficienti i meri sospetti o le voci di corridoio.

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni:

- le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante 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, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave**. **In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.**

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione a carico del responsabile (il rappresentante legale dell'ente/azienda) della **sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro**.

Compete all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

9. DOCUMENTAZIONE CORRELATA ALLA PRESENTE PROCEDURA

Tutte le segnalazioni pervenute al “Gestore delle segnalazioni” (oggetto di specifica informativa a cui quest’ultimo è tenuto nei riguardi dell’OdV) sono annotate a cura dell’OdV all’interno del “registro delle segnalazioni”.

L’Azienda, al fine di facilitare e rendere più completa possibile una eventuale segnalazione scritta (da inoltrare in caso di scelta da parte del segnalante del canale Whistleblowing scritto di cui alla presente Procedura Whistleblowing, o in caso di scelta di segnalazione interna NON-Whistleblowing da inoltrare con altre modalità ai propri diretti superiori), ha predisposto un modulo - Vd. pagina successiva - denominato “Whistleblowing – Segnalazione cartacea delle violazioni”, messo a disposizione di tutti i Destinatari del Modello 231 attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale ed invio al personale interno.

L’Azienda al fine di incentivare l’utilizzo dei canali Whistleblowing ha altresì predisposto un documento denominato “informativa sintetica Whistleblowing”, in cui sono riassunte le modalità attraverso cui un potenziale segnalante può accedere ai canali di segnalazione Whistleblowing definiti nella presente Procedura, documento da ritenersi parte integrante del Modello 231 e che viene messo a disposizione anche a favore dei soggetti esterni all’Azienda (partner commerciali / fornitori / consulenti).

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

Whistleblowing – Segnalazione cartacea delle violazioni³ (D.Lgs.24/2023)

DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE	
COGNOME E NOME (*)	
OCCUPAZIONE/FUNZIONE	
TELEFONO	
E-MAIL	

(*) la segnalazione interna è ammessa anche in forma anonima

SEGNALAZIONE CONDOTTA	
IL FATTO È RIFERITO A	
1-Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali	<input type="checkbox"/>
2-Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs n.231/01 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione (Modello 231) o violazione del Codice Etico aziendale	<input type="checkbox"/>
3-Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione; si tratta di illeciti 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	<input type="checkbox"/>
4-Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.	<input type="checkbox"/>
5-Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE) comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società	<input type="checkbox"/>

³ Il presente “Modulo di Segnalazione” può essere impiegato da parte del segnalante per la comunicazione cartacea Whistleblowing o in caso di scelta di segnalazione scritta interna NON-Whistleblowing quale strumento per facilitare una segnalazione scritta da inoltrare ai propri diretti superiori.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

<p>6-Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti (numeri 3, 4 e 5, art.2, comma 1, D.Lgs.24/2023). In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.</p>	<input type="checkbox"/>
DATA DELL'EVENTO	
LUOGO DELL'EVENTO	
SOGGETTO/I CHE HA/HANNO COMMESSO IL FATTO	
AREA/FUNZIONE AZIENDALE	
EVENTUALI SOGGETTI PRIVATI COINVOLTI	
EVENTUALI IMPRESE COINVOLTE	
EVENTUALI PUBBLICI UFFICIALI O P.A. COINVOLTI	
MODALITÀ CON CUI È VENUTO A CONOSCENZA DL FATTO	
EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUL FATTO <i>(nome, cognome, qualifica, recapiti)</i>	
AMMONTARE DEL PAGAMENTO O ALTRA UTILITÀ/BENEFICIO	

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato - PARTE GENERALE (Procedura Whistleblowing)	AII.PG
---	---	---------------

CIRCOSTANZE OGGETTIVE DI VIOLENZA O MINACCIA

Altri elementi utili all'accertamento del fatto

N.B. Allegare, oltre al presente modulo, l'eventuale documentazione a corredo.

L'utente acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo

Data e luogo	Firma del Segnalante (*)

Nota. Il presente Modulo vuole essere una guida cartacea per il segnalante per agevolarlo nella trasmissione della comunicazione attraverso il canale di segnalazione da lui prescelto