

Tinvention S.r.l.
POLITICA DI WHISTLEBLOWING

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di Tinvention S.r.l. in data 28/12/2023

Normativa di riferimento

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato¹”.

Il 30 marzo 2023, in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937, è altresì entrato in vigore il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 “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”.

I provvedimenti hanno integrato l’ambito di applicazione del D. lgs. 231/01 (di seguito il “**Decreto**”) nonché del modello organizzativo estendendo la procedura c.d. di “*Whistleblowing*” sia al settore pubblico che al settore privato.

La legge mira a salvaguardare l’integrità dell’Ente proteggendo da ritorsioni coloro che segnalano condotte illecite e/o violazioni del codice etico e/o del modello di cui siano venuti a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività lavorativa.

In particolare, è stato previsto che il modello debba prevedere:

1. l’istituzione di canali di segnalazione interna di cui all’Art. 4 e secondo le modalità indicate all’Art. 5, del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
2. la possibilità, per il segnalante, di effettuare una segnalazione esterna² al ricorrere di una delle condizioni elencate all’Art. 6 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
3. la facoltà, per il segnalante, di effettuare una divulgazione pubblica, godendo della protezione prevista dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 al ricorrere delle condizioni elencate nell’Art. 15 del suddetto decreto.
4. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
5. l’introduzione di un sistema sanzionatorio idoneo a perseguire la violazione delle misure poste a tutela del segnalante, nonché chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate;
6. l’onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad

¹ Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017. A seguito dell’entrata in vigore della suddetta Legge, Confindustria ha emanato, a gennaio 2018, una Nota Illustrativa dal titolo “La disciplina in materia di *whistleblowing*” in cui si illustrano i principali contenuti della L.179/17 di maggiore interesse per le imprese.

² L’ente incaricato di gestire la segnalazione esterna è l’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”). La segnalazione esterna dovrà essere fatta pervenire *«in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole»*, attraverso il seguente link al sito ufficiale dell’ANAC: [Whistleblowing - www.anticorruzione.it](https://www.whistleblowing-anticorruzione.it).

altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni devono dunque essere effettuate con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per l'integrità dell'ente nonché rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è implementato.

In particolare, la figura del *whistleblower* comprende una categoria eterogenea di persone, quali, a mero titolo esemplificativo, gli azionisti e i membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza (compresi i membri senza incarichi esecutivi), i dipendenti e collaboratori, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, qualsiasi lavoratore sotto la supervisione e la direzione di appaltatori e fornitori, qualsiasi persona il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, qualora le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali.

Dal punto di vista sanzionatorio, il D. Lgs. 24/2023 ha previsto all'Art. 21 che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") possa applicare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000,00 a 50.000,00 Euro quando accerta il verificarsi di 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;
- da 10.000,00 a 50.000,00 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 articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500,00 Euro nel caso di cui all'Articolo 16, comma 3, 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.

Scopo della Politica di *whistleblowing*

La Società è fermamente impegnata ad assicurare che i comportamenti adottati nell'organizzazione della propria attività d'impresa siano conformi ad un'etica condivisa in ambito lavorativo e, per tale ragione, incentiva la collaborazione dei lavoratori, in primo luogo, nonché degli altri soggetti che a vario titolo interagiscono con la Società, per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi, anche attraverso la previsione di sistemi che consentano di segnalare, in condizioni di sicurezza, eventuali illeciti e/o irregolarità (c.d. "*wrongdoing*") di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società, nello spirito di dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis lett. a) e b) del Decreto, come introdotto dalla Legge 179/2017 e dal D. Lgs. 24/2023, individua linee di condotta operative tese a tutelare i Destinatari del Modello adottato da Tinvention S.r.l. (di seguito “**Tinvention**”) che segnalino eventuali condotte illecite.

Pertanto, le modalità operative di esecuzione e di controllo delle attività sono definite in conformità alle disposizioni del Modello di Tinvention.

Oltre ciò, la presente Politica di *Whistleblowing* (di seguito “**Politica**”) si pone i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano e caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando chiunque segnali le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione alla legge 30 novembre 2017, n. 179 «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»;
- dare attuazione al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 «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».

Destinatari e contenuto della segnalazione

I Destinatari della presente Politica sono:

- i soggetti Apicali ed i componenti degli organi sociali di Tinvention;
- i Dipendenti di Tinvention;
- i *partner* commerciali, i clienti, i Fornitori, i Consulenti, i Collaboratori, i Soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con Tinvention.

I Destinatari a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte, astenendosi dall'intraprendere iniziative.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dalla presente Politica, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, *ecc.*).

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

Modalità e destinatari della segnalazione

I Destinatari inviano le segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengono a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Qualora uno dei soggetti sopra elencati dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti (ad esempio dipendenti di soggetti terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa dell'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento, entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta da uno dei soggetti sopra elencati costituisce una violazione della presente Politica (oltre che del Codice Etico e del Modello) con la possibilità, in caso di accertata malafede, dell'irrogazione da parte dell'Organo Amministrativo di eventuali sanzioni disciplinari, come previsto nella Parte Generale del Modello.

Le segnalazioni provenienti dai Destinatari del Modello e da soggetti terzi possono essere effettuate secondo le seguenti modalità alternative³:

³ La valutazione in merito all'idoneità dei canali implementati è stata effettuata dalla Società mediante la consultazione delle *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*, approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

- in forma scritta, attraverso apposita piattaforma implementata dalla Società idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile al seguente indirizzo: <https://www.tinvention.net/whistleblowing>
- in forma orale, con sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, mediante incontro diretto fissato con i membri dell'Organismo di Vigilanza della Società entro un termine ragionevole dalla richiesta dello stesso.

Gestione della segnalazione

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica, compie un'analisi preliminare volta ad accertare:

- che la segnalazione risulti sufficientemente circostanziata e in ogni caso idonea ad individuare la condotta illecita nonché l'autore della stessa;
- che la condotta denunciata sia “rilevante”⁴ ai sensi del D.Lgs. 231/01 e/o;
- comporti una violazione del Modello.

Nello svolgimento della suddetta analisi preliminare l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni - del supporto di tutte le funzioni aziendali per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza potrà altresì richiedere ulteriori chiarimenti direttamente al segnalante, in tutti i casi in cui sia stato possibile accertare/riscontrare l'identità di quest'ultimo, al fine di circostanziare ancor più chiaramente il fatto denunciato e ricercare maggiori fonti di prova afferenti alla condotta contestata e, in primo luogo, per comprendere se la segnalazione è veritiera o pretestuosa.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza è tenuto:

- a rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro il termine di sette (7) giorni decorrenti dalla data di ricezione;
- a mantenere interlocuzioni con il segnalante richiedendo, se necessario, integrazioni;
- a dar diligentemente seguito alle segnalazioni ricevute;

⁴ Ai sensi del D. Lgs. 231/01, così come integrato dalla L. 179/2017, la segnalazione può dirsi rilevante quando il segnalante non ha agito nel proprio esclusivo interesse, bensì con l'intento di tutelare l'integrità dell'Ente. In concreto, ciò equivale ad affermare che la segnalazione deve necessariamente riportare:

- la commissione di uno dei reati presupposto di cui al D. lgs. 231/2001 e/o;
- la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e/o del Codice Etico, nonché di tutti i provvedimenti interni adottati dalla Società al fine di tutelare la propria integrità.

- a fornire un riscontro al segnalante entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza dell'avviso, entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine di sette (7) giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne.

Le attività di cui sopra saranno espletate attraverso un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- a. richiedere ulteriori informazioni ai soggetti menzionati nella segnalazione sui fatti in oggetto della stessa;
- b. svolgere *audit* specifici aventi ad oggetto i fatti segnalati;
- c. concordare con il *management* responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "*action plan*" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- d. concordare con l'Organo Amministrativo (e/o con le altre funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad esempio, azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di Fornitori dall'elenco dei Fornitori di Tinvention);
- e. richiedere, se possibile, 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 stessa segnalazione;
- f. alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione dell'Organo Amministrativo, o al Collegio Sindacale eventualmente nominato, a seconda dell'oggetto della segnalazione, e sempre che il segnalato non figuri fra i rispettivi membri, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- g. concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;

- b. concordare con l'Organo Amministrativo e/o il Collegio Sindacale ove nominato, eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa.

Le attività sopra descritte non devono necessariamente essere svolte in maniera sequenziale. Inoltre, nella loro esecuzione, oltre a quanto stabilito nella presente Politica, l'Organismo di Vigilanza si impegna al pieno rispetto dei principi stabiliti nel Codice Etico e nella Politica Anticorruzione adottati da Tinvention.

Con riferimento alle segnalazioni per le quali non sia stato possibile accertare l'identità del segnalante ma che siano comunque adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, l'Organismo di Vigilanza procede con la trattazione, con le modalità sopra riportate.

Qualora siano ricevute segnalazioni riguardanti l'Organo Amministrativo o i singoli componenti dello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale eventualmente nominato. Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente gli organi societari per l'adozione delle opportune azioni.

Informazione periodica

L'Organismo di Vigilanza riferisce, nell'ambito delle attività di *reporting*, all'Organo Amministrativo e su base periodica verso l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale eventualmente nominato, sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e ne tiene conto ai fini dell'aggiornamento del Modello. Inoltre, con cadenza almeno annuale l'Organismo di Vigilanza fornisce un *report* riepilogativo delle segnalazioni che gli siano pervenute. Tale *report* contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

Le risultanze dell'attività istruttoria, delle verifiche effettuate e delle decisioni assunte dall'Organismo di Vigilanza dovranno essere tracciate e archiviate a cura dello stesso.

Infine, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare costantemente con l'Organo Amministrativo in merito all'attuazione ed al rispetto della presente Politica.

Tutela e responsabilità del Segnalante

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante. Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica.

La tutela del segnalante sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

L'Organismo di Vigilanza svolge - con periodicità stabilita dallo stesso – attività di vigilanza su licenziamenti o altre misure adottate dalla società (*i.e.* demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti.

Le misure di protezione sopra descritte si applicano anche, a titolo esemplificativo, nei confronti dei facilitatori, delle persone dello stesso contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con la stessa un rapporto abituale e corrente e agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Tutela del Segnalato

La segnalazione in quanto tale non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento. Se a seguito del procedimento di segnalazione dovessero essere adottati provvedimenti nei confronti del segnalato, costui verrà tutelato rispetto ad eventuali effetti negativi diversi da quelli previsti dai provvedimenti adottati.

Tutela della riservatezza e conservazione della documentazione

Tutti coloro che sono coinvolti a qualsiasi titolo nella gestione delle segnalazioni (ad esempio, anche altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie) sono tenuti a garantire la massima riservatezza su soggetti e fatti segnalati ad eccezione dei casi di seguito indicati:

- il segnalante incorra nella responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale;
- il segnalante incorra in responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del codice civile;
- in presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria;
- in tutti gli ulteriori casi che regolano l'obbligo di riservatezza indicati all'Art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, e qualora la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il segnalato non ha diritto a ottenere le indicazioni circa l'origine della segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del segnalante.

Trattamento dei dati ai fini *privacy*

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni deve essere tutelato nel rispetto della normativa vigente in materia di *privacy*.

In particolare, ai sensi dell'art. 4, 1.7 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito “**GDPR**”), il titolare per il trattamento dei dati personali (di seguito anche solo “**Titolare del trattamento**”) con finalità di gestione delle segnalazioni, è individuato nella persona giuridica di Tinvention S.r.l.

Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque per un periodo non superiore a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Gli eventuali dati personali e particolari contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali, in particolare del GDPR.

Sistema disciplinare

L'inosservanza dei principi contenuti nella seguente Politica di *Whistleblowing* comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 in base alle specifiche modalità ivi previste.

Aggiornamento della Politica di *Whistleblowing*

La presente Politica e i canali di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.