PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Elaborato
Organismo di Vigilanza

TECHNOLOGICAL Systems Srl
Amministratore Unico
Marco Tavoletti

Verificato ed Approvato
Alta Direzione

TECHNOLOGICAL Systems Srl
Amministratore Unico
Marco Tavoletti

San Benedetto del Tronto, 01/04/2026

San Benedetto del Tronto, 01/04/2026

Copiadistribuita in forma
☒ ControllataN. 1
☐ Non controllata

La presente procedura è di proprietà di **TECHNOLOGICAL SYSTEMS S.R.L.** Ogni sua riproduzione totale o anche soltanto di sue parti è vietata se non autorizzata formalmente dall'organizzazione. Se non numerata la presente è da considerare come copia non controllata, valida solo a titolo informativo e non soggetta ad aggiornamenti e revisioni

Rev.	data	motivo dell'emissione/revisione del documento
0	*01/04/2026*	*Prima emissione*

1. SCOPO

La presente procedura mira a delineare la politica adottata dalla **TECHNOLOGICAL SYSTEMS S.R.L.** ai fini di garantire la tutela dei dipendenti che segnalano illeciti. L'importanza delle misure volte ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione, emerge dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "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" pubblicata in data 14 dicembre 2017 (G.U.n.291).

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto 231, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto 231 dovranno essere integrati al fine di prevedere misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall'obbligo – previsto dall'art.6, comma2-bis. lett.a e b, del Decreto231–di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di "presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi difatto precisi e concordanti".

All'uopo la **TECHNOLOGICAL SYSTEMS S.R.L.** intende promuovere una cultura caratterizzata da comportamenti corretti ed a un buon sistema di governance.

Infatti, **TECHNOLOGICAL SYSTEMS S.R.L.** riconosce l'importanza di avere una procedura che disciplini la segnalazione, da parte del personale aziendale, di comportamenti illeciti ai sensi della legge 231/2001, definendo l'iter procedurale seguito, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

Scopo del presente documento è quello di fornire le indicazioni operative sull'oggetto, i contenuti, i destinatari, le modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela previste.

2. DESTINATARI

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti, ai componenti degli Organi di **TECHNOLOGICAL SYSTEMS S.R.L.** e ai collaboratori occasionali. La stessa deve essere inoltre comunicata a qualsiasi persona presti servizio per la **TECHNOLOGICAL SYSTEMS S.R.L.** inclusi i consulenti, i fornitori a qualunque titolo legati all'Azienda a seguito di un contratto.

3. OGGETTO DEL FLUSSO INFORMATIVO

Per comportamento illecito si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia impatto sulla stessa, che arrechi o possa arrecare danno o pregiudizio a **TECHNOLOGICAL SYSTEMS S.R.L.** o ai suoi dipendenti.

4. MODALITA'OPERATIVE

4.1. Trasmissione della Segnalazione

Nel caso in cui un dipendente abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o possa verificarsi un comportamento illecito, è tenuto a segnalarlo mediante i seguenti canali:

- **Per posta**: in busta chiusa, con la dicitura "Riservata – alla cortese attenzione del Gestore delle segnalazioni", all'indirizzo Via N. Sauro n° 162 – 63039 – San Benedetto del Tronto (AP);
- **In forma orale**: al numero di telefono 0735 655445;
- **Incontro diretto**: appuntamento con il Gestore delle segnalazioni.

Per garantire la privacy del segnalante, le segnalazioni sono accessibili unicamente all'Organismo di Vigilanza e al professionista ausiliario.

Qualora il dipendente abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta legittima o meno, ne può parlare informalmente con l'Organismo di Vigilanza o con il professionista ausiliario.

Le segnalazioni ricevute sono protocollate con accesso riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e al professionista ausiliario.

4.2. Gestione della Segnalazione

Tutte le segnalazioni sono gestite con modalità tali da garantire la massima riservatezza e un efficace standard di sicurezza per la conservazione.

Entro 7 giorni, il soggetto ricevente conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il soggetto ricevente comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione. Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

Nel caso in cui la segnalazione sia fatta in mala fede, ovvero sia denigratoria od offensiva, tale comportamento potrà essere oggetto di provvedimento disciplinare nei confronti del segnalante, come previsto dal Sistema Disciplinare previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione.

La gestione e la verifica della fondatezza della segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza che:

- assicura che l'indagine si svolga in maniera equa e imparziale; questo comporta che ove richiesto ogni persona coinvolta nell'indagine possa essere informata in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di controbattere alle stesse;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nella propria competenza specifica e può chiedere il supporto di tutti i dipendenti;
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del segnalante, laddove richiesto dalla normativa di riferimento, e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione. L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati. L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire

nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti. È possibile anche l'invio di segnalazioni anonime. Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

Le modalità operative di seguito riportate, costituiscono un elenco esemplificativo e non esaustivo, di gestione delle segnalazioni. L'Organismo di Vigilanza può, a seconda della segnalazione ricevuta, procedere a:

- effettuare un'audizione del segnalante, se non anonimo;
- prendere visione dei documenti cartacei e/o informatici eventualmente esistenti;
- effettuare audizioni di tutte le persone utili a fornire informazioni riguardanti la segnalazione, anche non direttamente coinvolte.

Al termine della verifica della fondatezza della segnalazione l'Organismo di Vigilanza redige una relazione ove viene data evidenza:

- dell'iter istruttorio dell'indagine e delle prove raccolte;
- delle conclusioni dell'istruttoria;
- delle raccomandazioni e/o azioni da porre in essere per la gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e similari fatti.

Successivamente, l'Organismo di Vigilanza, di concerto con gli Organi Apicali e in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile di Area/Settore dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;
- a informare il Direttore Generale e/o il Consiglio direttivo, al fine di adottare gli eventuali provvedimenti e/o azioni disciplinari necessari;
- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, ove necessario.

La relazione è protocollata e conservata con i medesimi requisiti di riservatezza già previsti per le segnalazioni.

4.3. Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza informa, a seconda dell'oggetto della segnalazione, una o più persone all'interno di **TECHNOLOGICAL SYSTEMS S.R.L.**, nel caso specifico:

- Amministratore Unico.

All'Amministratore Unico è trasmessa altresì la relazione dicui al paragrafo precedente.

4.4. Principi per la tutela della riservatezza del segnalante

La **TECHNOLOGICAL SYSTEMS S.R.L.** si impegna a garantire la riservatezza dei segnalanti, in ogni contesto successivo alla segnalazione, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela

dei diritti della **TECHNOLOGICAL SYSTEMS S.R.L.** o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Pertanto, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

5. SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione delles pecifiche sanzioni individuate nel Piano di Prevenzione della Corruzione.