

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 1 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

Procedura di Whistleblowing D. Lgs 231/01 e D. Lgs 24/23

Sommario

1	RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI	3
2	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
2.1	AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE.....	4
2.2	AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE.....	5
2.3	CANALI INTERNI PER LA SEGNALAZIONE	5
2.4	OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
2.5	DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI	5
2.6	SOGGETTI SEGNALANTI.....	6
2.7	CANALI DI SEGNALAZIONE IN ORDINE DI POSSIBILE GESTIONE	6
2.8	TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI	7
2.9	TEMPISTICHE GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
2.10	MODALITÀ EFFETTUAZIONE SEGNALAZIONI	7
3	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	7
4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	8
5	PRINCIPI DI RIFERIMENTO	9
5.1	GARANZIA DI ANONIMATO E PROTEZIONE	9
5.2	ANONIMATO.....	9
5.3	TUTELA DELLA DISCRIMINAZIONE.....	10
6	MODALITA' DI SEGNALAZIONE	11
7	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	13
8	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'ODV	14
9	ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	15

 INOPERA FORMAZIONE OBIETTIVO LAVORO	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 3 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

1 RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI

D. Lgs. 196/03 e s.m.i. il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali.

Reg. 679/2016: Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni.

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

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.

D. Lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937

Codice Etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare “standards” etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società compresi quadri direttivi e dirigenti.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

Whistleblowing (segnalazione): consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere le segnalazioni di illecito, effettuate dai dipendenti per il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società, nonché alla prevenzione e alla repressione delle

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 4 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

malversazioni.

Modello / MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Segnalazione anonima: qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con il D.lgs. 179/2017 è stato reso obbligatorio adottare una procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale della procedura è quello di prevenire o risolvere il problema tempestivamente e internamente all'ente od organizzazione dove si pone in atto la procedura.

Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni.

Il decreto persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza, e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

2.1 Ambito oggettivo di applicazione

Il decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni, ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, quali principalmente:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- commissione di reati presupposto del D.lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di

 INOPERA FORMAZIONE OBIETTIVO LAVORO	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 5 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

controllo previsti dai Modelli 231;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

2.2 Ambito soggettivo di applicazione

Le persone segnalanti beneficiano di protezione a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto.

La tutela e la protezione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante:

- lavoratori dipendenti pubblici e privati;
- lavoratori autonomi;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

2.3 Canali interni per la segnalazione

È richiesto alle società di istituire canali interni per ricevere le segnalazioni, progettati, realizzati e gestiti in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione. La gestione del canale interno deve essere affidata a un ufficio interno autonomo dedicato, ovvero a un soggetto esterno autonomo, sempre specificamente formato.

2.4 Oggetto delle segnalazioni

Oltre alle condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D.Lgs. 231/01 o costituire una violazione del Modello 231, sono meritevoli di tutela anche i soggetti che segnalano condotte che costituiscono violazione della normativa nazionale o europea.

2.5 Destinatari delle segnalazioni

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 6 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

La gestione del canale di segnalazione deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio autonomo dedicato, con personale specificamente formato per la gestione del canale interno di segnalazione, o ad un soggetto esterno, in possesso delle medesime caratteristiche.

2.6 Soggetti Segnalanti

La figura del whistleblower non coincide più con la figura del lavoratore subordinato. Il decreto estende la tutela anche ad una serie di figure nuove (es. stageur, tirocinanti, facilitatori, collaboratori coordinati e continuativi, oltre che azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo).

2.7 Canali di segnalazione in ordine di possibile gestione

Canale interno

Canale esterno Gestito da ANAC

Divulgazioni Pubbliche

Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna che prevede che:

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) 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'articolo 4;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 7 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

2.8 Tutela della riservatezza e trattamento dei dati

Vengono definiti chiari requisiti per la tutela della riservatezza e trattamento dei dati:

- i dati personali che non sono utili al trattamento della segnalazione vanno cancellati immediatamente;
- il canale interno implementato per la gestione delle segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA;
- la conservazione dei dati non deve andare oltre i 5 anni.

2.9 Tempistiche gestione della segnalazione

Vengono definire tempistiche precise per la gestione della segnalazione:

- avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- riscontro alla segnalazione entro 3 mesi.

2.10 Modalità effettuazione segnalazioni

- In forma scritta: anche con modalità informatiche.
- In forma orale: attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero mediante un incontro diretto.

3 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- CDA
- Dirigenti
- Soci;
- OdV;
- Dipendenti della società, compresi eventuali quadri direttivi e dirigenti;
- Revisori;
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo:

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 8 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, volontari, tirocinanti anche se non retribuiti);

- coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad es. consulenti, fornitori, clienti, persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori e subappaltatori);

nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

La segnalazione può essere effettuata:

A) Quando il rapporto giuridico è in corso;

B) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

C) durante il periodo di prova;

D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

I Segnalanti, nei rapporti con la Società e secondo quanto stabilito nel Modello e nel Codice Etico, devono segnalare quanto previsto nel successivo paragrafo “oggetto della segnalazione”.

4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Questa può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico ma non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione del MOG 231/01, del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società;
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 9 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

5. suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;
6. arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società;
7. che costituiscono violazione della normativa nazionale o europea.

5 PRINCIPI DI RIFERIMENTO

5.1 Garanzia di anonimato e protezione

La Società per incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, garantisce la riservatezza della Segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché l'anonimato del Segnalante o di chiunque l'abbia inviata, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. L'Organismo di Vigilanza, infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante prevede nello specifico che i dati personali che non sono utili al trattamento della segnalazione verranno cancellati immediatamente e che la conservazione dei dati non supererà i 5 anni.

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

5.2 Anonimato

Sebbene l'OdV, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazioni anonime. In tal caso, l'OdV procede

 INOPERA FORMAZIONE OBIETTIVO LAVORO	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 10 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

5.3 Tutela della discriminazione

Non sarà tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. Il dipendente che ritiene aver subito misure ritorsive (sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, mutamento dell'assetto organizzativo della posizione di lavoro) per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi procedere con gli accertamenti e con i provvedimenti di competenza nei confronti di colui che ha adottato l'atto ritorsivo, e chiedendo il riesame dello stesso.

Resta fermo il diritto del segnalante di rivolgersi direttamente alle organizzazioni sindacali, per l'avvio delle procedure di tutela previste dalla legge.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 11 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Misure di sostegno ai segnalanti

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

6 MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

Può essere inviata in qualsiasi forma, tuttavia, per agevolarne la compilazione è disponibile un facsimile di "Modulo segnalazione", allegato alla presente procedura.

L'OdV, quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla Privacy, richiede che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate tramite modello o in forma libera siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D. Lgs. 231/2001.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

	Modello Organizzativo	
	Ex. D.lgs. 231/01	
	Procedura di Whistleblowing	
	Rev. 0 del 24/02/2026	
Pag. 12 di 18		
IN OPERA FORMAZIONE SRL		

Tutte le comunicazioni da parte del Soggetto Segnalante nei confronti dell'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate, alternativamente e senza preferenza, a mezzo di:

E-mail all'indirizzo **odv@inoperaformazione.it** oppure in alternativa all'indirizzo **odv231mail@gmail.com**

Nota/lettera a mezzo del servizio postale in busta chiusa recante la dicitura "NON APRIRE – DA CONSEGNARE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA"

L'indirizzo di posta ordinaria è:

Organismo di Vigilanza c/o IN OPERA FORMAZIONE srl

Via Cesare Pavese, 305/313 – 00144 – Roma (RM)

La segnalazione può essere effettuata anche in forma orale mediante messaggio vocale, messaggio istantaneo o chiamata al numero +393497943472.

Il canale interno implementato per la gestione delle segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA.

Per tutti i canali definiti va implementata adeguata informativa da sottoporre agli interessati.

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs 24/2023 ovvero:

a) 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'articolo 4;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 13 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione nei casi descritti può essere effettuata tramite il servizio messo a disposizione dall'ANAC al seguente link:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>

Il segnalante riceverà un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;

Il riscontro alla segnalazione avverrà entro 3 mesi dalla segnalazione stessa.

In aggiunta ai canali individuati e solo nel caso in cui:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti 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,

la segnalazione potrà essere fatta anche mediante Divulgazioni Pubbliche tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, o Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

7 RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 14 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

8 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'ODV

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- Ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni verbalmente o per iscritto dal segnalante o nella propria casella e-mail identificata o nella casella postale.
- Istruttoria ed accertamento: l'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Al segnalante è dato avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni. L'OdV può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG.

All'OdV è demandata un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità,

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 15 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti: nel corso delle verifiche l'OdV può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

All'esito della fase di verifica, l'OdV predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'OdV unitamente alle relative motivazioni.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente all'Amministratore Unico. L'OdV riferisce periodicamente sulle tipologie di segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività di indagine.

Il riscontro dovrà avvenire entro e non oltre 3 mesi dalla segnalazione.

9 ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

L'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le

	Modello Organizzativo Ex. D.lgs. 231/01
	Procedura di Whistleblowing Rev. 0 del 24/02/2026 Pag. 16 di 18
IN OPERA FORMAZIONE SRL	

segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una "directory" protetta con accesso solo per i soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede in coerenza con quanto enunciato ai punti 5.2 (anonimato) e 6 (Modalità di segnalazione) della presente procedura, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito all'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

I dati personali che non sono utili al trattamento della segnalazione verranno cancellati immediatamente; la conservazione dei dati non supererà i 5 anni.

ALLEGATO A

MODULO PER LA SEGNALAZIONE
DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITÀ

DATI SEGNALANTE (Facoltativi)

Nome e Cognome

Qualifica o posizione professionale

Tel./cell.

Email

CONDOTTA SEGNALATA

Data o periodo in cui si è verificato il fatto:

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:

Ufficio:

(indicare denominazione e sede)

All'esterno dell'ufficio:

(indicare luogo e indirizzo)

*Ritengo che le azioni od omissioni
commesse o tentate siano:*



Penalmente rilevanti;



Poste in essere in violazione del Modello 231, del Codice Etico o di altre disposizioni le cui violazioni sono sanzionabili in via disciplinare;



Suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale a IN OPERA FORMAZIONE SRL;



Suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine di IN OPERA FORMAZIONE SRL;



Suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;



Poste in essere in violazione della normativa nazionale o europea;

☐	Altro (specificare)
<i>Descrizione del fatto (condotta ed evento):</i>	
<i>Autore/i del fatto:</i>	1 _____ 2 _____ 3 _____
<i>Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo:</i>	1 _____ 2 _____ 3 _____
<i>Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:</i>	1 _____ 2 _____ 3 _____

Luogo e data

Firma