



Gestione Whistleblowing

Redatto da *Internal Audit* | Verificato da *Chief Audit Officer*
Approvato da *Consiglio di Amministrazione*

19 MARZO 2026

Sommario

1.	Campo di applicazione	2
1.1.	Obiettivo del documento	2
1.2.	Ambito di applicazione	2
1.3.	Comunicazione	3
2.	Definizioni e abbreviazioni	3
3.	Segnalazioni	4
3.1.	Oggetto delle Segnalazioni	4
3.2.	Contenuto della Segnalazione	5
3.3.	Modalità di effettuazione della Segnalazione	5
3.4.	Segnalazioni anonime	6
4.	Riservatezza	6
4.1.	Compiti e responsabilità dell'OdV	6
4.2.	Riservatezza nell'ambito del procedimento disciplinare	7
4.3.	Riservatezza del facilitatore	7
5.	Divieto di ritorsioni e segnalazione di misure ritorsive	7
6.	Gestione della segnalazione	8
7.	Segnalazione esterna	8
8.	Privacy	9
9.	Archiviazione/conservazione della documentazione	10
10.	Allegati	11
10.1.	Riferimenti Organizzativi	11
10.2.	Tabella di Versioning	11
11.	Riferimenti	12
11.1.	Riferimenti interni	12
11.2.	Riferimenti esterni	12

1. Campo di applicazione

1.1. Obiettivo del documento

Lo scopo della presente "Procedura di Gestione *Whistleblowing*" è quello di:

- (a) incoraggiare i Destinatari (come infra definiti) a segnalare tempestivamente notizie o sospetti di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità di Polo Strategico Nazionale, ovvero di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché, pratiche illegali o violazioni (i) del modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ("Modello 231"), (ii) del Codice Etico e di Condotta della Società (Codice Etico) (iii) Carta dell'anticorruzione e/o (iv) qualsiasi altra policy, procedura, disposizione e/o istruzione o regolamento interno adottato dalla Società;
- (b) informare i Destinatari che le **Segnalazioni** saranno valutate attentamente e indagate opportunatamente e che la loro riservatezza sarà rispettata e protetta, assicurandoli che potranno essere in grado di sollevare preoccupazioni in buona fede senza timore di ritorsioni, anche se esse dovessero rivelarsi errate;
- (c) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale di **Segnalazione** interno, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le **Segnalazioni**, nonché sul canale di **Segnalazione** esterno, sulle procedure e sui presupposti per effettuare il ricorso a tale canale;
- (d) regolamentare l'utilizzo dei canali di **Segnalazione** interni predisposti dalla Società in attuazione di quanto previsto dal 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);
- (e) disciplinare le modalità e i tempi di riscontro relativi all'accertamento della validità e della fondatezza delle **Segnalazioni** e prevedere i casi in cui sia possibile intraprendere azioni correttive e/o disciplinari a tutela della Società.

1.2. Ambito di applicazione

I "Destinatari" della presente Procedura sono i soggetti di seguito elencati e i soggetti esterni, diversi dai Collaboratori che, pur non appartenendo all'organizzazione aziendale di PSN, collaborano con la stessa (ad esempio, i clienti, i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti e gli altri *partner* commerciali che intrattengono rapporti commerciali o finanziari di qualsiasi natura con PSN o agiscono in nome e per conto della stessa):

- AZIONISTI: i soggetti che partecipano al capitale sociale di Polo Strategico Nazionale;
- ORGANI AZIENDALI: i componenti del Consiglio di amministrazione, i componenti degli altri organi sociali eventualmente istituiti, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione all'interno della Società, nonché gli stessi componenti dell'**Organismo di Vigilanza** istituito ai sensi del medesimo D. Lgs. n. 231/2001, i componenti del Collegio Sindacale e ogni altro soggetto con Funzioni di controllo, vigilanza;
- DIPENDENTI: tutti i lavoratori subordinati di PSN (compresi i dirigenti), nonché i soggetti che intrattengono o hanno intrattenuto con la Società o con suoi appaltatori, subappaltatori e fornitori della Società un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine e quelli stagionali, e compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, anche durante il c.d. "periodo di prova", nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato somministrazione di lavoro);
- COLLABORATORI: i soggetti che agiscono in nome o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale, ivi incluso il personale in distacco, i lavoratori parasubordinati, nonché coloro che sono legati a PSN con contratto di lavoro dipendente indeterminato o a termine.

1.3. Comunicazione

La presente procedura è resa disponibile al personale tramite i canali di comunicazione interna della Società, ed è fatto obbligo a tutti i destinatari di prenderne visione, di averne adeguata conoscenza ed assicurarne l'osservanza ed il rispetto. Il *Management* e i Responsabili di ciascuna Funzione aziendale devono assicurare che i principi e gli obiettivi enucleati nel presente documento siano compresi e attuati dal personale PSN. Viene, inoltre, comunicata ai Soci gestori al fine di condividere ruoli e responsabilità in tema di Continuità operativa. Infine, il solo processo relativo alla gestione del *whistleblowing* verrà pubblicato sul sito web della Società.

2. Definizioni e abbreviazioni

Ai fini del presente documento, salvo diversa esplicita indicazione, ai termini seguenti, riportati in ordine alfabetico, viene attribuito, ai fini del presente documento, il significato indicato e riportato nella tabella che segue.

Glossario	Descrizione
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Archivio Segnalazioni	Archivio delle Segnalazioni, ricevute, attraverso i canali resi disponibili dal Polo Strategico Nazionale, unitamente all'archivio elettronico e/o cartaceo delle Segnalazioni gestito dall'OdV, con il supporto della Funzione <i>Audit</i>
Codice Etico e di Condotta	Documento del CdA del Polo Strategico Nazionale che definisce l'insieme dei principi e dei valori etici adottati dalla Società
D. Lgs. n. 231/2001	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche e integrazioni
D. Lgs. n. 24/2023	Con il D. Lgs. n. 24/2023 è stata recepita anche in Italia la Direttiva 2019/1937 sul <i>whistleblowing</i> , volta a garantire uno <i>standard</i> minimo europeo di protezione dei c.d. "whistleblower"
Facilitatore	Colui che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che assiste lo stesso nel processo di Segnalazione, per il quale devono essere mantenute non solo l'identità, ma anche l'attività di assistenza prestata dal facilitatore
Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale), incluso il Codice Etico e gli altri allegati
Normativa Privacy	Si intende il Regolamento UE2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (di seguito "GDPR"), nonché il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni (di seguito, "Codice Privacy") e qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia ivi compresi i provvedimenti del Garante per la protezione dei dati persona
Organismo di Vigilanza (OdV o Organismo)	Organismo del Polo Strategico Nazionale deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne il relativo aggiornamento in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001
Destinatari	Tutti i dipendenti di PSN e soggetti terzi che entrano in contatto con PSN
Segnalazione	Qualsiasi comunicazione, inviata attraverso i canali resi disponibili dal Polo Strategico Nazionale, relativa a comportamenti (anche omissivi) riferibili a risorse interne PSN o

	<p>persone Terze che si sono verificati o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa del PSN. Nello specifico, una comunicazione avente ad oggetto comportamenti, posti in essere in violazione di Norme aziendali (Codice Etico, Carta dell'anticorruzione, <i>Policy</i>, Procedure, Modello 231, etc. del PSN) nonché in violazione di Leggi o Regolamenti. La Segnalazione può sostanziarsi: a) Segnalazione esplicita nella quale il segnalante indica le proprie generalità (nome, cognome e informazioni di contatto); b) Segnalazione anonima in cui le generalità del Segnalante non siano esplicitate, né siano individuabili in maniera univoca</p>
Segnalazione esterna	<p>La comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di Segnalazione esterna istituito presso l'ANAC</p>
Verifiche	<p>Tutte le attività condotte dall'OdV ai fini della gestione delle Segnalazioni, tra cui la raccolta delle informazioni necessarie e l'accesso a qualsiasi documento utile ai fini dell'accertamento, nonché l'eventuale richiesta di integrazioni o ulteriori informazioni al soggetto che ha effettuato la Segnalazione</p>
P.M.	<p>Pubblico Ministero: è il magistrato a cui è attribuito l'esercizio dell'azione penale</p>
A.G.	<p>Autorità Giudiziaria: è un'autorità prevista dalla legge, in posizione imparziale, preposta all'esercizio della funzione giurisdizionale ed alla convalida degli atti di cui all'art. 13 Costituzione</p>
Comitato Guida per la Parità di Genere	<p>Organismo interno all'azienda, con funzioni di indirizzo e supervisione, incaricato di promuovere, monitorare e supportare l'attuazione delle politiche e delle iniziative volte a garantire la parità di genere e l'inclusione in azienda, in coerenza con gli obiettivi organizzativi e le normative di riferimento, come la UNI/PdR 125:2022</p>
Molestie	<p>Condotta indesiderata o inappropriata, che può essere tentata o consumata, isolata o reiterata, verbale o non verbale, psicologica o fisica, volta a generare nella vittima uno stato di paura o ansia per la propria sicurezza o quella dei propri familiari</p>
Comportamenti sessualmente inappropriati	<p>Condotta indesiderata di natura sessuale rivolta a una persona in ragione del suo sesso, genere, identità di genere, espressione di genere o orientamento sessuale, la quale risulti offensiva per la dignità della persona;</p>
Bullismo	<p>Reiterazione di violenze verbali o fisiche, nonché comportamenti minacciosi, umilianti, intimidatori, di sabotaggio o di danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona. Vi rientrano anche atteggiamenti subdoli, provocatori, oppressivi e ostracizzanti, suscettibili di ledere la dignità dell'individuo</p>

3. Segnalazioni

3.1. Oggetto delle Segnalazioni

Devono formare oggetto di **Segnalazione** le notizie o i sospetti di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità di Polo Strategico Nazionale, ovvero di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché, pratiche illegali o violazioni (i) del modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ("Modello 231"), (ii) del Codice Etico e di Condotta della Società (Codice Etico) (iii) Carta dell'anticorruzione e /o (iv) qualsiasi altra *policy*, procedura, disposizione e/o istruzione o regolamento interno adottato dalla Società ("Segnalazione").

Tra i comportamenti che PSN riconosce comunque passabili di **Segnalazione**, rientrano le molestie sessuali nei luoghi di lavoro che, conformemente a quanto stabilito dal D. Lgs. n. 198/2006 ("Codice delle Pari Opportunità") e dall'UNI/PdR 125:2022, risultano comportamenti indesiderati a connotazione sessuale - anche fisica, verbale o digitale - e che hanno l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o degradante.

Tali **Segnalazioni** potranno essere effettuate direttamente all'**Organismo di Vigilanza** secondo le modalità già indicate nel Modello organizzativo, di gestione e controllo – Parte generale, redatto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, e riportate al § 3.3.

Pertanto, sarà possibile segnalare al medesimo **Organismo** secondo le citate modalità qualsiasi forma di discriminazione (per genere, età, disabilità, orientamento sessuale, provenienza etnica o altre ragioni), al fine di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in linea con i requisiti della prassi UNI/PdR 125:2022.

L'**OdV**, in relazione alla tipologia di **Segnalazione**, valuterà successivamente se trasferire le informazioni ricevute al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Con riguardo alla fondatezza della **Segnalazione**, ciò che si richiede è che il soggetto che effettua la **Segnalazione**, in base alle proprie conoscenze al momento della **Segnalazione** medesima, abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate siano vere.

La **Segnalazione** non deve riguardare contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale. Il soggetto che effettua la **Segnalazione** non deve, quindi, utilizzare l'istituto per rivendicazioni (che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione) o ritorsioni, salvo quanto previsto al capitolo dedicato.

Il soggetto che effettua la **Segnalazione** può avvalersi dell'assistenza di una persona fisica, operante nel medesimo contesto lavorativo, cui sono estese le garanzie di cui si dirà meglio in seguito ("**Facilitatore**").

3.2. Contenuto della Segnalazione

La **Segnalazione** deve contenere tutti gli elementi conosciuti utili a (i) accertare la fondatezza dei fatti oggetto della **Segnalazione** e (ii) individuare gli autori della condotta illecita.

Le **Segnalazioni** devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi precisi, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala.

3.3. Modalità di effettuazione della Segnalazione

La Società ha istituito dei canali di **Segnalazione** interna che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella **Segnalazione**, nonché del contenuto della **Segnalazione** e della relativa documentazione.

Chi intende presentare una **Segnalazione** deve indicare che si tratta di una **Segnalazione** riservata e indirizzata all'**Organismo di Vigilanza**. La mancata specifica non pregiudica la riservatezza della **Segnalazione**: tutte le **Segnalazioni** ricevute sono trattate con riservatezza e accessibili esclusivamente al personale autorizzato. L'identità del **Segnalante** non verrà rivelata a terzi senza il suo esplicito consenso, salvo obblighi di legge. Si raccomanda comunque, laddove possibile, di fornire riferimenti identificativi per agevolare le verifiche e l'efficace gestione della **Segnalazione**.

Tale specificazione consente, laddove la **Segnalazione** pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le **Segnalazioni**.

Se, infatti, una **Segnalazione** perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di un *whistleblowing*, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente ai soggetti competenti.

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle **Segnalazioni**, individuato ai sensi dell'art. 4, comma 2, D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, è l'**Organismo di Vigilanza** istituito ex D. Lgs. n. 231/2001, che si avvale del supporto di **Audit**.

La **Segnalazione** può essere effettuata attraverso i seguenti strumenti:

- in forma orale, mediante incontro diretto con l'**Organismo di Vigilanza**;

- in forma scritta, utilizzando, alternativamente, i seguenti canali:
 - (a) mediante lo strumento informatico - dotato di meccanismo di crittografia idoneo a garantire che nessuna terza parte, compreso il fornitore del sistema, abbia accesso ai dati - reperibile all'indirizzo:
<https://segnalazioni-psn.integrityline.com/>
 - (b) mediante **Segnalazione** cartacea (posta raccomandata o *brevi manu*). Tale **Segnalazione** deve 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**. Entrambe, poi, dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura: **"RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE/WHISTEBLOWING"**, e spedita nella cassetta postale dedicata, custodita nell'ufficio del **Gestore** (presso **Audit**), o consegnata *brevi manu* direttamente al **Gestore (Organismo di Vigilanza)**. In tal caso, la prassi prevista prevede un'analisi preliminare da effettuarsi presso la *reception* aziendale tramite l'utilizzo dell'apposita strumentazione antiesplosivo.

3.4. Segnalazioni anonime

È facoltà del soggetto che effettua la **Segnalazione** non rivelare la propria identità.

Le **Segnalazioni** sono accessibili esclusivamente al personale espressamente autorizzato, come dettagliato nei paragrafi che seguono. L'eventuale condivisione della **Segnalazione** con soggetti terzi avverrà solo previo consenso esplicito del **Segnalante**. Pertanto, si invita il **Segnalante**, laddove possibile, a non procedere in forma anonima in quanto una **Segnalazione** identificata permette verifiche più efficaci e una gestione più rapida e completa del caso.

A seguito di una **Segnalazione** anonima, qualora l'informatore decida successivamente di svelare la propria identità, riceverà le tutele previste dal D. Lgs. n. 24/2023 per le **Segnalazioni** esplicite.

4. Riservatezza

4.1. Compiti e responsabilità dell'OdV

È compito dell'OdV garantire la riservatezza dell'identità del **Segnalante** e della persona coinvolta nella **Segnalazione**, e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sin dal momento della avvenuta acquisizione della stessa e a prescindere dallo strumento utilizzato per la comunicazione, anche nelle ipotesi in cui dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Compatibilmente con le esigenze di accertamento della fondatezza della notizia, l'OdV adotta comportamenti atti a preservare, altresì, la riservatezza sul fatto stesso della **Segnalazione**.

Tutte le **Segnalazioni** ricevute devono essere archiviate dall'OdV, supportato da **Audit**, con modalità compatibili con gli anzidetti obiettivi di tutela della riservatezza.

La **Segnalazione** e la documentazione ad essa allegata non possono essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti, ossia soggetti terzi, diversi dai membri dell'OdV e del Consiglio di amministrazione, dal *Chief Legal & Compliance Officer* e da tutti coloro che siano stati individuati dall'OdV quali soggetti strettamente indispensabili per la gestione della **Segnalazione** (principio del *need-to-know*). In tali casi l'OdV informa il **Segnalante** circa i soggetti terzi che hanno preso visione ovvero a cui è stata fornita copia della propria **Segnalazione** e tenuto conto di quanto indicato nel successivo paragrafo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, oltre a poter comportare l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da parte dell'ANAC a carico del **Gestore**, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 24/2023, costituisce anche violazione della presente procedura e, conseguentemente, del Modello 231, e può comportare la revoca dell'incarico di componente dell'OdV che se ne sia reso responsabile al di fuori dei casi consentiti.

4.2. Riservatezza nell'ambito del procedimento disciplinare

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità di chi effettua la [Segnalazione](#) 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, sulla [Segnalazione](#) e la conoscenza dell'identità del [Segnalante](#) sia indispensabile per la difesa del segnalato, la [Segnalazione](#) sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona che ha effettuato la [Segnalazione](#) alla rivelazione della propria identità.

Nel caso di trasmissione della [Segnalazione](#) ad altre strutture/Organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della [Segnalazione](#), espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del [Segnalante](#).

4.3. Riservatezza del facilitatore

Le disposizioni della presente procedura poste a tutela della riservatezza del soggetto che effettua la [Segnalazione](#) sono applicate anche al [Facilitatore](#).

5. Divieto di ritorsioni e segnalazione di misure ritorsive

Per "Ritorsione" si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della [Segnalazione](#), della [Segnalazione](#) esterna, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica (art. 1, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/23), che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. In particolare, rientrano nel concetto di [Ritorsione](#) anche sanzioni, licenziamenti o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza della presentazione della [Segnalazione](#), della [Segnalazione](#) esterna o della denuncia o della divulgazione pubblica.

Nei confronti del soggetto che effettua la [Segnalazione](#), la [Segnalazione](#) esterna, la denuncia o la divulgazione pubblica non è consentita, né tollerata alcuna forma di [Ritorsione](#).

Sono, inoltre, tutelati da eventuali [Ritorsioni](#):

- il [Facilitatore](#);
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che siano legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del [Segnalante](#);
- gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del [Segnalante](#).

L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive deve essere comunicata all'[OdV](#).

Resta ad ogni modo ferma la possibilità per i soggetti sopra elencati di comunicare all'ANAC le ritorsioni che questi ritengono di aver subito (art. 19 del D. Lgs. n. 24/2023)

6. Gestione della segnalazione

L'**Organismo di Vigilanza** (i) determina la linea d'azione per la corretta gestione della **Segnalazione** e verifica della fondatezza delle circostanze ivi rappresentate e, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, (ii) effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti.

Difatti, l'**Organismo di Vigilanza**:

- dà diligente seguito alle **Segnalazioni** ricevute;
- rilascia alla persona che ha effettuato la **Segnalazione** avviso di ricevimento della **Segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- fornisce riscontro al soggetto che ha effettuato la **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**.

Per valutare la fondatezza della **Segnalazione**, l'**OdV** può richiedere tutte le informazioni necessarie e l'accesso a qualsiasi documento utile ai fini dell'accertamento, nonché, se necessario, integrazioni o ulteriori informazioni al soggetto che ha effettuato la **Segnalazione** ("Verifiche").

Nel rispetto della massima riservatezza sull'identità del soggetto che ha effettuato la **Segnalazione** e sul contenuto della **Segnalazione**, tali verifiche dovranno essere presentate come accertamenti "generici" e da ricondurre, per quanto possibile, all'ordinaria attività di verifica imputabile alle normali competenze dell'**OdV**.

L'**Organismo di Vigilanza** ai fini dello svolgimento delle Verifiche, può avvalersi del supporto di altre Funzioni della Società, tenendo conto anche del Comitato Guida per la Parità di Genere, nel processo di gestione e analisi delle **Segnalazioni** relative alle molestie sessuali in ambito lavorativo, nonché, ove ragioni di riservatezza lo suggeriscano, di consulenti esterni e/o investigatori dallo stesso nominati, nel rispetto degli obblighi di Riservatezza di cui al capitolo dedicato.

Ove l'**Organismo di Vigilanza** giunga alla conclusione che il soggetto che ha effettuato la **Segnalazione** abbia formulato false accuse in modo doloso, in malafede ovvero con l'obiettivo di un guadagno personale, egli sarà soggetto ad azioni disciplinari.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, alla persona che ha effettuato la **Segnalazione**, è irrogata una sanzione disciplinare e non gli sono garantite le misure di tutela previste dal Capo III del D. Lgs. n. 24/2023.

Al termine della suddetta analisi preliminare, l'**OdV** nel caso in cui tali **Segnalazioni** integrino esclusivamente i soli profili di pertinenza del Comitato Guida per la Parità di Genere, trasmette al citato Comitato la **Segnalazione** e le eventuali ulteriori risultanze delle attività svolte per gli approfondimenti inerenti alla UNI/PdR 125:2022.

Per tali approfondimenti, l'**OdV** può avvalersi della figura di **HR Management**, richiedendole lo svolgimento di ulteriori indagini di approfondimento.

7. Segnalazione esterna

La persona che ha effettuato la **Segnalazione** può effettuare una **Segnalazione** esterna verso l'ANAC, ex art. 7 D. Lgs. n. 24/2023, se al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona che ha effettuato la **Segnalazione** ha già effettuato una **Segnalazione** secondo le modalità indicate in precedenza e la stessa non ha avuto seguito entro il termine di tre mesi;

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una [Segnalazione](#) secondo le modalità indicate in precedenza, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che una [Segnalazione](#) secondo le modalità indicate in precedenza possa determinare il rischio di Ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

8. Privacy

Ai sensi della vigente normativa in materia di *privacy* il Titolare del trattamento dei dati personali acquisiti nella gestione delle [Segnalazioni](#) è individuato in Polo Strategico Nazionale S.p.A., con sede in Roma, Via G. Puccini, 6 con riferimento alle [Segnalazioni](#) che riguardano la Società, che si avvale, quale soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle [Segnalazioni](#), dell'[Organismo di Vigilanza](#) istituito ex D. Lgs. n. 231/2001, supportato a sua volta da [Audit](#).

La documentazione relativa alle [Segnalazioni](#) è confidenziale e, pertanto, il Titolare adotta le opportune misure di sicurezza atte a garantire una appropriata gestione e archiviazione della documentazione, assicurando, inoltre, l'accesso alle informazioni ivi contenute esclusivamente ai soggetti che abbiano necessità di conoscerle per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in ragione delle responsabilità attribuite e in relazione al ruolo/posizione organizzativa ricoperta nella Società (principio del *need-to-know*). Per garantire il rispetto del principio di trasparenza, l'accesso alle [Segnalazioni](#) è limitato e preventivamente individuato dall'[Organismo di Vigilanza](#) e [Audit](#) per le attività di verifica e controllo, con la collaborazione di altre Direzioni/Funzioni laddove il [Gestore](#) delle [Segnalazioni](#) ne ravveda la necessità. Inoltre, qualora la [Segnalazione](#) contenga informazioni attinenti alla c.d. normativa "Perimetro", previa valutazione del [Gestore](#) si provvederà a interessare anche l'Incaricato. Resta fermo che l'identità del Segnalante non viene rivelata a soggetti terzi senza il suo esplicito consenso, salvo gli obblighi di legge. I dati personali dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle [Segnalazioni](#), saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dall'attuale normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (Reg. UE 679/2016, D. Lgs n.196/2003 e ss.mm.ii., linee guida e provvedimenti del Garante della protezione dei dati personali e delle Istituzioni e Autorità europee) e dal D. Lgs. n. 24/2023.

I dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica [Segnalazione](#) non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente (art. 13, co. 2, del D. Lgs. n. 24/2023) e saranno trattati per il tempo necessario al trattamento della [Segnalazione](#) e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di [Segnalazione](#).

La base giuridica del trattamento delle [Segnalazioni](#) si ritrova nell'adempimento di un obbligo legale, stabilito dal diritto dell'Unione e dello Stato membro (art. 6, par. 1, lett. c, del Reg. UE 679/2016); al [Segnalante](#) non è richiesto di esprimere il consenso, salvo che nelle seguenti fattispecie:

- rilevazione dell'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle [Segnalazioni](#) ed espressamente autorizzate a trattare i dati di cui alla [Segnalazione](#) e la correlata documentazione a supporto (art. 12, co. 2, D. Lgs n. 24/2023);
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla [Segnalazione](#) e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la [Segnalazione](#) sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (art. 12, co. 5, D. Lgs n. 24/2023);

- se per la [Segnalazione](#) si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la [Segnalazione](#), previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione (art. 14, co. 2, D. Lgs n. 24/2023);
- quando, su richiesta della persona segnalante, la [Segnalazione](#) è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione (art. 14, co. 4, D. Lgs n. 24/2023).

Deve essere resa disponibile agli interessati, anche tramite il Portale [Segnalazioni](#), l'informativa *privacy*, disponibile anche sul sito *web* nell'apposito spazio riservato.

9. Archiviazione/conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle [Segnalazioni](#) e delle attività conseguenti, l'OdV tramite il [Chief Audit Officer](#), componente interno dell'OdV stesso, cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le [Segnalazioni](#) ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni, decorrenti dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di [Segnalazione](#), decorsi i quali la documentazione verrà cancellata. Gli originali delle [Segnalazioni](#) pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto e accessibile solo al personale espressamente autorizzato.

10. Allegati

10.1. Riferimenti Organizzativi

Ruolo definito in normativa	Struttura organizzativa	Disposizione organizzativa	Data disposizione organizzativa
Audit	Direzione INTERNAL AUDIT	DO n.1	02/08/2023
HR Management	Funzione PEOPLE MANAGEMENT, DEVELOPMENT & EDUCATION in ambito della Direzione HUMAN RESOURCES & ORGANIZATION	DO n.1	04/04/2025

10.2. Tabella di Versioning

Aggiornamenti e Revisioni		
Versione	Data	Aggiornamento
1.0	12/07/2023	Prima emissione
2.0	08/04/2024	Integrato il paragrafo 10 per le Segnalazioni all'Autorità Giudiziaria
3.0	10/11/2025	Integrata la Segnalazione di qualsiasi forma di discriminazione (per genere, età, disabilità, orientamento sessuale, provenienza etnica o altre ragioni) e le modalità di gestione di tali Segnalazioni, al fine di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in linea con i requisiti della prassi UNI/PdR 125:2022.
4.0	19/03/2026	Modificato il paragrafo 3.3 al fine di allineare la procedura alle Linee Guida Anac n. 478/2025.

11. Riferimenti

11.1. Riferimenti interni

- Organigramma PSN;
 - Codice etico e di condotta;
 - Carta dell'Anticorruzione;
 - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001;
 - *Policy*, Procedure e Istruzioni Operative PSN, tempo per tempo vigenti;
- Ogni altra fonte normativa aziendale che integri o aggiorni i documenti indicati.

11.2. Riferimenti esterni

- Statuto dei Lavoratori
- C.p.
- C.p.p.
- D. Lgs. n. 231/2001
- Codice della *Privacy*
- G.D.P.R.
- D. Lgs. n. 24/2023
- D. Lgs. n. 198/2006 ("Codice delle Pari Opportunità)
- UNI EN ISO 9001:2025
- UNI/PdR 125:2022
- Le nuove Linee Guida 231 di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo del 2021
- Linee Guida n. 1 - 2025 in materia di *whistleblowing* sui canali interni di Segnalazione - approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025
- Linee guida per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 del CNDCEC di novembre 2025



Polo Strategico Nazionale S.p.A.

Sede Legale via Giacomo Puccini 6, 00198 Roma (RM) Italia

Capitale Sociale € 3.000.000,00 – REA n. 1678264 – C.F. n. 16825251008