



**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI:  
PROCEDURA DI “WHISTLEBLOWING”**

**Disciplina della Tutela del Dipendente che effettua una  
segnalazione d’illecito (whistleblower)**

<b>N°</b>	<b>DATA</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>APPROVATO DAL CDA</b>
1	15/12/2023	Entrata in vigore - prima stesura	

## 1) Contesto di riferimento

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

La Società, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato un sistema interno di segnalazione delle violazioni per consentire di segnalare gli atti o fatti che possano costituire condotte illecite o violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Più specificatamente, l'entrata in vigore del D.lgs 24/2023 (c.d. "Legge sul Whistleblowing") ha introdotto e definito diversi aspetti in materia di segnalazione delle violazioni nell'ambito dell'attività lavorativa, nel dettaglio:

- la tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nella legge si ribadisce, inoltre, che la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 debba essere circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

## 2) Oggetto

Questo documento mira a delineare le modalità operative per gestire segnalazioni e le eventuali indagini correlate, in risposta a comportamenti illeciti rilevanti secondo il Decreto 231/2001, basati su prove precise e convergenti, o violazioni del modello organizzativo della Società, di cui i segnalanti abbiano avuto conoscenza nel corso delle loro responsabilità.

Tuttavia, la procedura non copre:

- Segnalazioni su questioni personali riguardanti relazioni con superiori o colleghi, né prestazioni lavorative;
- Segnalazioni basate solo su sospetti o voci riguardanti fatti personali che non costituiscano illecito.

## 3) Obiettivi

Il presente documento si propone di identificare ed evidenziare situazioni di comportamenti illeciti o irregolari all'interno della Società e lo scopo è rendere più chiaro e accessibile il processo di segnalazione per chiunque desideri farlo, eliminando eventuali ostacoli o disincentivi.

La procedura successivamente riportata nel dettaglio, si propone di fornire al Segnalante istruzioni su cosa segnalare, i contenuti da includere, i destinatari appropriati e le modalità di trasmissione delle segnalazioni e, al contempo, mira a informare il Segnalante sui livelli di tutela e riservatezza garantiti durante il processo.

## 4) Normativa di riferimento

- D.Lgs. 231/2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 9 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche e integrazioni.
- Regolamento UE 2016/679 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 (anche "GDPR"), la Convenzione 108 nonché qualsiasi altra normativa internazionale sulla protezione dei dati personali ivi compresi i provvedimenti del Garante italiano o di altra Autorità estera per la protezione dei dati personali.

- L. 179/2017 recante le “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” e successive modifiche e integrazioni.
- Direttiva EU 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.
- D.Lgs. 24/2023 in 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.

## 5) Soggetti coinvolti

In linea con le normative vigenti, la Segnalazione può essere presentata da:

- lavoratori dipendenti o ex dipendenti della società, anche nelle forme diverse dal rapporto di lavoro subordinato, e tutte quelle persone fisiche e/o giuridiche che operano/hanno operato sulla base di rapporti contrattuali di lavoro o collaborazione e commerciali con la Società;
- i membri degli organi di amministrazione e controllo;
- soggetti terzi tra cui i clienti, i fornitori, i consulenti, i partner commerciali, i soggetti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato o è terminato, gli azionisti, ecc.

Le segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- dipendenti;
- membri degli organi di amministrazione e controllo;
- soggetti terzi (es. clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, stagisti, tirocinanti, partner commerciali).

## 6) Descrizione della procedura

Il Segnalante ha la facoltà di riportare qualsiasi tipo di violazione, che sia un’azione, un comportamento negligente o un atto mancato, purché possa potenzialmente costituire un illecito in contrasto con le normative interne della società e le leggi vigenti. Tra le possibili segnalazioni, si includono, a titolo di esempi ma non in modo esaustivo, violazioni che riguardano:

- conflitti di interesse o altre violazioni del Codice Etico e di regolamenti interni;
- acquisizione illecita di informazioni riservate e furto di beni materiali e/o immateriali;
- attività illecite e/o fraudolente che possano causare danni al patrimonio aziendale in generale;
- atti di corruzione tentati, presunti o effettivi, posti in essere direttamente, per il tramite o su sollecitazione di soggetti terzi (es. fornitori, consulenti, collaboratori, clienti ed intermediari);
- violazioni delle norme a tutela del lavoratore e dell’ambiente nel quale opera;
- qualsiasi condotta illecita, come prevista all’interno del Modello 231 della Società.

## 7) Modalità di segnalazione:

➤ Al fine di facilitare le segnalazioni è stato definito un apposito canale interno all’azienda, consistente nell’utilizzo del software *WhistleblowingIT*, accessibile da qualunque device.

Per fruire del servizio, al Segnalante verrà fornito un codice alfanumerico univoco, necessario al fine di monitorare il decorso della segnalazione ed integrare, qualora lo ritenesse necessario, ulteriore documentazione.

Questo strumento permette di mantenere la separazione tra l’identità reale e le attività associate al codice, garantendo un maggior livello di anonimizzazione dei dati dell’utente.

Per avviare la procedura di segnalazione, l’utente deve compilare un apposito questionario sulla pagina iniziale del sito web. Questo questionario include domande riguardanti:

- I dati identificativi del Segnalante, la cui compilazione è richiesta per avviare la procedura di segnalazione.

La Società consente, tuttavia, anche segnalazioni anonime, dando al Segnalante l'opzione di decidere se condividere o meno la propria identità con la piattaforma. Nel questionario viene specificato, infatti, che *<< l'identità del Segnalante non può essere rivelata e, nel caso sia necessario utilizzare la segnalazione, e quindi il Suo nominativo per avviare un procedimento disciplinare, dovrà essere richiesto il consenso specifico >>*.

Il Segnalante può scegliere, inoltre, le modalità attraverso le quali desidera essere contattato e queste opzioni possono includere la comunicazione tramite e-mail, telefono o esclusivamente attraverso la piattaforma stessa, garantendo una maggiore personalizzazione e rispettando le preferenze del Segnalante.

- L'indicazione del coinvolgimento dell'organizzazione o di società ad essa collegata nell'oggetto della segnalazione; la natura del legame dell'Informatore con l'organizzazione e la presenza di eventuali segnalazioni passate interne o esterne all'azienda.  
È importante che il Segnalante evidenzi se ha subito ritorsioni in relazione alle effettuate segnalazioni passate.
- La specificazione del contesto in cui si colloca la violazione segnalata, facendo riferimento a possibili infrazioni del diritto europeo. Queste segnalazioni possono includere violazioni nei settori legati a contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari; atti o omissioni dannose per gli interessi finanziari dell'Unione europea come frode e corruzione; comportamenti che coinvolgono il mercato interno e la concorrenza; azioni che contrastano con gli obiettivi delle disposizioni dell'UE; violazioni di natura civile, amministrativa, contabile e infrazioni del Modello di organizzazione e gestione e reati associati ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- L'indicazione dei soggetti a conoscenza dei fatti, oltre all'individuato fornitore della piattaforma nominato all'uopo Responsabile del Trattamento.
- L'indicazione di tutte le informazioni aggiuntive che possono confermare i fatti segnalati, inclusi eventuali documenti allegati che possano essere utili al Comitato Whistleblowing per comprendere meglio la dinamica.
- L'indicazione delle possibili conseguenze che il Segnalante teme di subire a seguito alla segnalazione.

È fondamentale che tutti i dettagli utili a consentire al Comitato di condurre le appropriate verifiche sui fatti segnalati siano riportati in modo chiaro e completo, comprendendo le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati gli eventi e chi ha, internamente o esternamente all'organizzazione tratto beneficio dall'illecito segnalato. Al riguardo, risulta indispensabile indicare anche quale tipo di conoscenza l'utente ha rispetto alle informazioni che segnala, indicando, quindi, se è vittima, testimone o è in qualche ulteriore modo coinvolto nell'accaduto.

- In rispetto a quanto riportato nel Decreto n. 24/2023, a garanzia di poter garantire anche il canale orale, al Segnalante viene fornita la possibilità di organizzare un eventuale incontro diretto con il Responsabile.

## **8) Gestione della segnalazione**

Una volta ricevuta la segnalazione, secondo i canali previsti nella presente procedura, la gestione della stessa è in carico al Comitato Whistleblowing ed è articolata in quattro fasi:

- a. Protocollazione e custodia;
- b. Istruttoria;
- c. Investigazione e comunicazione dell'esito;
- d. Archiviazione.

### **a) Protocollazione e custodia**

Il software è progettato per garantire una registrazione completa e riservata, in conformità con la normativa di riferimento.

### **b) Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta e, a tal fine, il Comitato Whistleblowing si riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo screening.

- Laddove il Comitato rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata.
- Laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, dove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante.  
Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata.
- In caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, il Comitato procede con le fasi dell'istruttoria.

Nel caso di Segnalazione meritevole di indagine, il Comitato procederà immediatamente con la condivisione della Segnalazione con l'Organismo di Vigilanza della società affinché quest'ultimo possa procedere con autonome valutazioni ed indagini.

All'incaricato Organismo di Vigilanza, nominato ex D.Lgs. 231/2001, dotato di autonomia e indipendenza, è assegnato il compito di sorvegliare la corretta gestione del canale adibito alla ricezione delle segnalazioni degli illeciti compresa la vigilanza sulle attività di verifica e indagine poste in essere dal Comitato Whistleblowing.

### **c) Investigazione e comunicazione dell'esito**

L'investigazione comprende una serie di attività volte a verificare le informazioni fornite nelle segnalazioni e a raccogliere dettagli utili per la successiva valutazione. Durante questo processo, deve essere assicurata la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sulla natura della segnalazione.

L'obiettivo principale dell'investigazione è confermare la veridicità delle informazioni attraverso audit e tecniche investigative obiettive.

Il Comitato Whistleblowing o consulenti esterni designati sono responsabili di condurre l'indagine e tutti sono tenuti a collaborare con il soggetto responsabile dell'investigazione per agevolare il processo.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando venga riscontrata l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Comitato Whistleblowing procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al Segnalante.

Nel caso in cui, a seguito dell'analisi e verifica delle Segnalazioni ricevute, emerga un comportamento illecito tenuto da un dipendente della società, quest'ultimo è soggetto a misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, secondo quanto disposto dal Modello 231, dal Contratto Nazionale del Lavoro e dalle altre norme applicabili.

Sono, in aggiunta, previsti provvedimenti disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del Segnalante o di chi adotta misure ritorsive e/o discriminatorie nei confronti del Segnalante.

Al termine della fase di analisi e verifica della Segnalazione, il Comitato Whistleblowing ha il compito di porre in essere eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie, quali, ad esempio:

- la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del Segnalato e/o dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate;
- un processo di rafforzamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e del Modello 231;
- l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti costituenti reato, ovvero la promozione di azioni civili e/o di natura amministrativa.

### **d) Archiviazione**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password.

I Dati Personali vengono conservati per il tempo strettamente necessario a conseguire gli scopi per cui sono stati raccolti e sottoposti a Trattamento e comunque per un periodo di tempo non superiore a 1 anno.

I dati potrebbero essere conservati per un periodo ulteriore, in ogni caso non superiore a 10 anni, per l'eventuale esercizio del diritto di difesa ovvero per la difesa dei propri diritti in giudizio.

### **9) La tutela del Segnalante**

L'intero processo deve garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del Segnalante non anonimo che prevedono la tutela della riservatezza e il divieto di discriminazione.

Per garantire la tutela della riservatezza del Segnalante si garantisce che solo gli organi appositamente individuati potranno accedere alla segnalazione e, se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto Segnalante non potrà essere rivelata.

Se i fatti addebitati, inoltre, fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del Segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente il consenso del soggetto Segnalante e la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del Segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

Per quanto riguarda il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante, tale soggetto non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione.

Il soggetto Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione.

Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del Segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

### **10) Infrazione della procedura**

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.