

# PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

## La segnalazione di reati, illeciti e irregolarità (*whistleblowing*)

### 1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L. n. 179/2017: ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito "Decreto 231") regolando per la prima volta nell'ordinamento italiano il fenomeno del *whistleblowing* anche per i dipendenti delle aziende del settore privato;

- Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" (di seguito "Direttiva *whistleblowing*" o "DWB"), con cui il Legislatore europeo ha cercato di rimediare alla frammentarietà della disciplina degli Stati Membri sul punto e a cui l'Italia si sarebbe dovuta adeguare entro il termine del 17 dicembre 2021<sup>1</sup>;

D. Lgs. n. 24/2023, con cui il Governo ha recepito la DWB e che ha modificato il comma *2bis* e abrogato i commi *2ter* e *2quater* del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l'art. 3 della L. n. 179/2017.

Le nuove disposizioni avranno tuttavia effetto:

- dal 17 dicembre 2023 per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato) fino a n. 249;

- dal 15 luglio 2023 per tutti gli altri soggetti del settore privato.

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un ente o società che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente o società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*. Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

### 2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

### 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

<sup>1</sup> - Linee Guida Confindustria "per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001", aggiornate al giugno 2021;

- Norma ISO 37002:2021 recante "Linee guida per l'attuazione, l'implementazione, la gestione, la valutazione, la manutenzione e il miglioramento di un solido ed efficace sistema di gestione del whistleblowing nell'ambito di un'organizzazione" (luglio 2021);

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e di **Dieci Srl**. In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a **Dieci Srl**
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di **Dieci Srl**
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso **Dieci Srl**
- Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale.

#### **4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

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

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

#### **5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

**Dieci Srl** mette a disposizione dei propri dipendenti, dei propri collaboratori e anche dei terzi a qualsiasi titolo un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura. Il modello è reperibile nel sito ufficiale di Dieci S.r.l. nella sezione "Whistleblowing" <https://www.dieci.com/it/whistleblowing/> al seguente link diretto

<https://www.dieci.com/it/scheda/> ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio

La segnalazione va indirizzata *al Responsabile per la prevenzione della corruzione* di **Dieci Srl** il quale potrà avvalersi del supporto di altre persone per la gestione delle segnalazioni. Se la segnalazione è ricevuta da un responsabile/dirigente di **Dieci Srl** deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, *al Responsabile per la prevenzione della corruzione* al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro. La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica [pesenato@albertopesenato.net](mailto:pesenato@albertopesenato.net) o altri indirizzi sotto riportati. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal *Responsabile della prevenzione della corruzione* che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

- a mezzo del servizio postale (anche in forma anonima) o brevi manu; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione riservata/personale" e spedita al seguente indirizzo:

dott. Alberto Pesenato,  
Salita San Sepolcro n. 6, CAP. 37129 Verona.

Telefono 380 6877625

Whats App 371 3152180

[pesenato@albertopesenato.net](mailto:pesenato@albertopesenato.net)

PEC: [albertopesenato@odcecverona.it](mailto:albertopesenato@odcecverona.it)

## **6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate *al Responsabile per la prevenzione della corruzione* che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture della società e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- comunicare l'esito dell'accertamento al C.d.A. e al Collegio Sindacale affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dell'autore della violazione accertata;

## **7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER** (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione;

B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

- A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a

titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al C.d.A e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modifiche. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

- B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower* Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti di **Dieci Srl** Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al *Responsabile della prevenzione della corruzione* che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al C.d.A. Il C.d.A. valuta tempestivamente l'opportunità / necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

## **8. 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 soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

*Responsabile della prevenzione della corruzione:*

dott. Alberto Pesenato

*Salita San Sepolcro n. 6, CAP. 37129 - Verona.*

*Telefono 380 6877625*

*Whats App 371 3152180*

*[pesenato@albertopesenato.net](mailto:pesenato@albertopesenato.net)*

*PEC: [albertopesenato@odcecverona.it](mailto:albertopesenato@odcecverona.it)*