

# Procedura P.09

## Whistleblowing



	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>
<b>Funzione:</b>	<i>Legale Rappresentante</i>	<i>Socio</i>
<b>Nome:</b>	<i>Alfonso Cuoci</i>	<i>Pellegrino Raffaele</i>
<b>Data:</b>	<i>15/12/2023</i>	<i>15/12/2023</i>
<b>Firma:</b>		

<b>Codice documento:</b>	<i>P.09</i>
<b>N° pagine:</b>	<i>14</i>

# INDICE

<b>0.</b>	<b>STORIA REVISIONI .....</b>	<b>2</b>
<b>1.</b>	<b>OGGETTO E FINALITÀ .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>FUNZIONI COINVOLTE .....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>RIFERIMENTI.....</b>	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>ASPETTI OPERATIVI .....</b>	<b>4</b>
4.1.	<i>Segnalante, oggetto, contenuto e destinatario delle segnalazioni.....</i>	<i>4</i>
4.2.	<i>Canali di segnalazione .....</i>	<i>7</i>
4.3.	<i>Gestione della segnalazione .....</i>	<i>9</i>
4.4.	<i>Tutele per il segnalante .....</i>	<i>10</i>
4.5.	<i>Sanzioni.....</i>	<i>13</i>
4.6.	<i>Trattamento dei dati personali .....</i>	<i>14</i>
<b>5.</b>	<b>ALLEGATI.....</b>	<b>14</b>
<b>6.</b>	<b>TABELLA RIEPILOGATIVA FLUSSI.....</b>	<b>14</b>

## 0. STORIA REVISIONI

Rev.	Data	Motivazione	Pagine modificate
01	01/06/2021	Prima delibera	//
02	15/12/2023	D.lgs. 24/2023	Tutte



## 1. OGGETTO E FINALITÀ

---

L'obiettivo della presente Procedura è quello di definire le linee guida in relazione alla gestione delle segnalazioni c.d. "whistleblowing", secondo quanto disposto dal D.lgs. 24/2023.

Con il termine whistleblowing, si fa riferimento alla rivelazione spontanea da parte di un soggetto segnalante (c.d. whistleblower) di un illecito che lede l'interesse pubblico o l'integrità della Società, commesso all'interno del contesto lavorativo e di cui lo stesso si trovi ad essere testimone.

Il D.lgs. 24/2023 si pone come finalità quella di rafforzare la protezione della persona segnalante ed estendere l'ambito di tutela della riservatezza a ulteriori soggetti, diversi dal segnalante, che tuttavia potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

## 2. FUNZIONI COINVOLTE

---

La presente procedura si rivolge a tutti quei soggetti a cui il D.lgs. 24/2023 riconosce una tutela.

## 3. RIFERIMENTI

---

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico (*allegato lett. A al MOGC*);
- Sistema Disciplinare (*allegato lett. D al MOGC*);
- Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto (*allegato lett. E al MOGC*);
- D.lgs. 24/2023;
- "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da ANAC;
- "Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati", ottobre 2023, Confindustria.



## 4. ASPETTI OPERATIVI

---

### 4.1. Segnalante, oggetto, contenuto e destinatario delle segnalazioni

---

#### 4.1.1. Il segnalante (o whistleblower)

La persona segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il Decreto 24/2023 identifica come soggetti segnalanti ai quali viene riconosciuta protezione in caso di segnalazione (c.d. "whistleblower"):

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi;
- Lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;
- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;
- Azionisti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela è riconosciuta, oltre a chi effettua la segnalazione, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Nel dettaglio:

- Ai facilitatori, da intendersi come la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Agli Enti di proprietà del segnalante;
- Agli Enti presso i quali il segnalante lavora;



- Agli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

La tutela del segnalante si applica anche:

- Quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### *4.1.2. Oggetto delle segnalazioni*

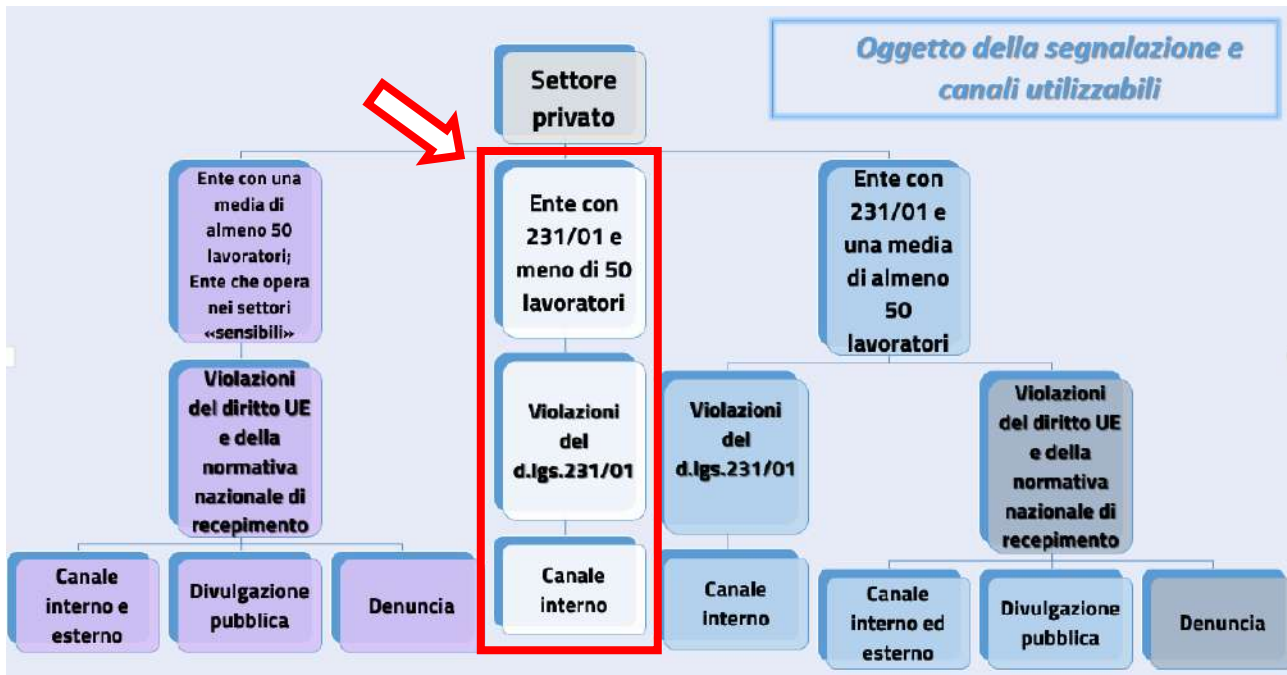
Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa e della realtà aziendale, possono essere oggetto di segnalazione:

- Violazioni del Modello organizzativo e del Codice etico adottati dalla Società, comprensivi dei relativi allegati;
- Condotte illecite che integrano reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Sono in ogni caso escluse dal perimetro di applicazione del Decreto le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Si riporta di seguito uno schema estratto dalle Linee guida in materia emesse dall'ANAC, utile a comprendere meglio cosa può essere oggetto di segnalazione e tramite quali canali:





\* (all'interno del riquadro rosso, quanto applicabile ad Edil Cinque Stelle S.r.l.)

#### 4.1.3. Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante è tenuto a fornire tutte le informazioni necessarie a consentire ai soggetti competenti di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti che seguiranno la segnalazione.

È quindi necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- La descrizione del fatto;
- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- Ai fini di una migliore analisi dei fatti, può essere utile:
- Allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- Dare indicazione in merito ad eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Si fa presente che, nel caso di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, il D.Lgs. 24/2023 prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

#### *4.1.4. Destinatario delle segnalazioni*

La Società ha individuato come soggetto destinatario delle segnalazioni l'Organismo di Vigilanza, il quale rappresenta un soggetto esterno dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), il ricevente è tenuto a trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto competente (OdV), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

#### *4.2. Canali di segnalazione*

---

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa e della realtà aziendale, le segnalazioni possono essere presentate attraverso i seguenti canali:

- Canale interno.

Per maggiori informazioni fare riferimento allo schema di cui al precedente paragrafo 4.1.2 o, comunque, alle Linee guida ANAC.



#### 4.2.1. Canale interno di segnalazione – Forma scritta

Per inviare una segnalazione in forma scritta, il segnalante deve fare ricorso alla posta raccomandata.

Nello specifico, il segnalante deve:

- Indicare i propri dati identificativi su un foglio, il quale sarà inserito in una prima busta insieme alla copia di un documento di identità;
- Indicare l'oggetto della segnalazione su un secondo foglio, il quale sarà inserito in una seconda busta;
- Inserire entrambe le buste di cui ai punti precedenti in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore delle segnalazioni di Edil Cinque Stelle";
- Inviare la busta sigillata (contenente le altre due buste, anch'esse sigillate) al seguente indirizzo: Via Claudio Monteverdi, n. 8, Seregno (MB) – 20831 c/o Aspera Studio Associato.

L'OdV, ricevuta la busta contenente la segnalazione, ai fini della tutela del segnalante, deve:

- Garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- Procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza.

In relazione alla gestione della segnalazione, l'OdV procede secondo quanto indicato nel successivo paragrafo 4.3.

#### 4.2.2. Canale interno di segnalazione – Forma orale

Per inviare una segnalazione in forma orale, il segnalante può telefonare al gestore delle segnalazioni, contattando Aspera Studio Associato e chiedendo di parlare con il gestore delle segnalazioni di Edil Cinque Stelle.

In questo caso, l'OdV deve documentare la segnalazione mediante resoconto dettagliato ed il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica.

Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.





In relazione alla gestione della segnalazione, l'OdV procede secondo quanto indicato nel successivo paragrafo 4.3.

#### *4.2.3. Canale interno di segnalazione – Incontro diretto*

Infine, è data la possibilità al segnalante di richiedere un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni di Edil Cinque Stelle; anche in questo caso, il segnalante può contattare Aspera Studio Associato e chiedere di parlare con il gestore delle segnalazioni di Edil Cinque Stelle al fine di richiedere l'incontro.

L'OdV deve garantire lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole (10/15 giorni dalla richiesta).

È necessario stilare un verbale dell'incontro il quale dovrà essere sottoscritto anche dal segnalante, oltre che dal soggetto gestore; copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

In relazione alla gestione della segnalazione, l'OdV procede secondo quanto indicato nel successivo paragrafo 4.3.

### *4.3. Gestione della segnalazione*

---

In caso di segnalazione, tenuto conto dei recapiti indicati dal segnalante, l'OdV:

- Rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- Valuta l'ammissibilità della segnalazione come “segnalazione whistleblowing”;  
A tal proposito, nel caso in cui la segnalazione sia valutata come non ammissibile ai sensi della presente procedura o effettuata da individui non rientranti nell'ambito dei soggetti tutelati, l'OdV può sottoporre la segnalazione stessa all'attenzione delle funzioni aziendali ritenute competenti.
- Mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, richiede al segnalante integrazioni necessarie a poter approfondire i fatti;
- Da seguito alla segnalazione ricevuta effettuando, con tutta la riservatezza del caso, ogni attività ritenuta opportuna e necessaria;



- Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Qualora il segnalante non comunichi all'OdV nessun recapito, quindi in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, il gestore può considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Una volta completata l'attività di accertamento, l'OdV può:

- Archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- Dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a cura del gestore, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

#### 4.4. Tutele per il segnalante

---

Un asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che effettua una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023. Nel dettaglio, il Decreto prevede le seguenti tipologie di tutela:

- Obbligo di riservatezza;
- Divieto di ritorsione;
- Limitazione della responsabilità;
- Misure di sostegno in favore del segnalante.

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, co. 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito. Compito di ANAC, è quello di accertare che la ritorsione sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, in caso positivo, applicare la sanzione prevista dal legislatore.



#### *4.4.1. Obbligo di riservatezza*

L'obbligo di riservatezza riguarda l'identità del segnalante ed è espressamente esteso anche a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

Dette informazioni non possono infatti essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

#### *4.4.2. Divieto di ritorsione*

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto” (art. 2, comma 1, lett. m), D.lgs. 24/2023).



Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

#### *4.4.3. Limitazione della responsabilità*

Al ricorrere di determinate condizioni, al segnalante viene garantita una limitazione della responsabilità rispetto alla segnalazione ed alla diffusione di particolari categorie di informazioni. Nello specifico, tale limitazione di responsabilità, è prevista se vengono rispettate le seguenti condizioni:

- Al momento della rivelazione o diffusione vi sono fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione; ciò significa che le informazioni condivise dal segnalante devono essere indispensabili e non superflue (ad esempio per motivi di: gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- La segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele.



#### *4.4.4. Misure di sostegno in favore del segnalante*

I segnalanti (ma anche i facilitatori, i suoi colleghi, parenti e i soggetti giuridici al medesimo collegati) possono fruire, a titolo gratuito, dell'assistenza e della consulenza degli enti del Terzo settore con riguardo alle modalità di segnalazione, alla protezione dalle ritorsioni, ai diritti della persona coinvolta e alle modalità e condizioni di accesso al patrocinio alle spese dello Stato.

L'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno è tenuto dall'ANAC e pubblicato sul sito istituzionale di quest'ultima.

Nessun onere finanziario è previsto a carico dei soggetti del settore privato.

#### *4.4.5. Perdita delle tutele*

Le tutele previste in favore del segnalante vengono meno quando:

- Al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- La divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall'art. 15;
- Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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.

#### *4.5. Sanzioni*

---

Al termine del processo di verifica della segnalazione, se appurata la sua fondatezza, l'OdV e la Società con tempestività ed immediatezza si impegnano ad individuare e definire:

- Le misure da adottare per affrontare quanto emerso;
- I soggetti tenuti a porle in essere;
- Tempi, strumenti e momenti di verifica della loro attuazione.

In questa fase, non è da escludere l'opportunità o la necessità di sottoporre la questione alle autorità competenti, inclusa l'autorità giudiziaria.



Il “sistema disciplinare” previsto nel Modello 231, a cui si rimanda, prevede inoltre sanzioni nei confronti:

- Di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- Di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

#### *4.6. Trattamento dei dati personali*

---

Si precisa che i dati personali della segnalazione, del segnalante e del segnalato (questi ultimi considerati “interessati” ai sensi dell’art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

## **5. ALLEGATI**

---

La presente procedura comportamentale non prevede alcun allegato.

## **6. TABELLA RIEPILOGATIVA FLUSSI**

---

La presente procedura non prevede l’invio di alcun flusso informativo.