PROCEDURA WHISTLEBLOWING

N°	DATA	MOTIVO	APPROVATO DAL CDA (IL LEGALE RAPPRESENTANTE)
1	14.07.2023	Entrata in vigore – prima stesura	

SOMMARIO

1. Contesto di riferimento 3
2. Introduzione al Whistleblowing 3
3. Oggetto 3
4. Obiettivi 4
5. Definizioni e Normativa di Riferimento 4
6. Soggetti coinvolti 5
7. Descrizione della procedura 6
   a. Oggetto e requisiti della segnalazione 6
   b. Modalità di segnalazione 6
8. Gestione delle segnalazioni 7
   a. Protocollazione e custodia 7
   b. Istruttoria 7
   c. Investigazione e comunicazione dell'esito 7
   d. Archiviazione 8
9. Meccanismi di astensione 8
10. La tutela del segnalante 8
   a. La tutela della riservatezza del segnalante 9
   b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante 9
11. Infrazione della procedura 9
12. Revisioni della procedura 9

1. Contesto di riferimento

Il Legislatore ha approvato il D.lgs 24/2023 (c.d. "**Legge sul Whistleblowing**") il quale ha definito:

- gli aspetti di 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 (con modalità informatiche) 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 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte effettuata dal dipendente-segnalante debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
La Società potrà, ove ritenuto opportuno, estendere - comunque nei limiti dell'applicabilità della stessa - la presente procedura anche a soggetti terzi che non siano dipendenti della Società.

2. Introduzione al Whistleblowing

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/ente 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 dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire al proprio personale di segnalare gli atti o fatti che possano costituire condotte illecite o una violazione del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

3. Oggetto

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, a fronte di condotte illecite, anche rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese:

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

4. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

5. Definizioni e Normativa di Riferimento

Comitato Whistleblowing

Comitato destinatario delle segnalazioni ed incaricato di gestire le medesima applicando le modalità operative dettate dalla presente Procedura.

Organismo di Vigilanza o OdV

Organo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne il relativo aggiornamento in conformità con le prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/01.

Segnalazione

Qualsiasi comunicazione, interna o esterna, ricevuta tramite i canali individuati avente ad oggetto (i) comportamenti posti in essere in violazione di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di Dip SpA, compresi il Codice Etico e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.L.gs 231/01; (ii) qualsiasi altra condotta illecita ed immorale che possa determinare un danno economico, patrimoniale e/o d'immagine per la società. Tali comportamenti devono essere compiuti da, o riferibili a, membri degli organi sociali, degli organi di controllo, dipendenti, stagisti, tirocinanti, collaboratori, fornitori, appaltatori, consulenti, clienti, partner in relazioni d'affari e, più in generale, tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Dip SpA, nonché tutti gli altri soggetti che a qualsiasi titolo entrano in contatto con Dip SpA.

Segnalante

Soggetto che effettua una Segnalazione.

Segnalato

Soggetto a cui è attribuita la violazione.

Codice Etico

Documento che definisce l'insieme dei principi e dei valori etici adottati da Dip SpA.

D.Lgs. 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'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche e integrazioni.

Modello 231

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Dip SpA in ottemperanza al D.Lgs. 231/01.

Normativa Privacy

Si intende il 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

Legge 30 Novembre 2017, n. 179 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.

Dir. EU 2019/1937

Direttiva 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

Decreto Legislativo 10 Marzo 2023, n.24 il quale rappresenta l'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.

6. Soggetti coinvolti

In linea con le normative vigenti e con le best practice, 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, a titolo di esempio, 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).

7. Descrizione della procedura

a. Oggetto e requisiti della segnalazione

Il Segnalante potrà segnalare violazioni di una qualsivoglia natura, sia essa un fatto o un atto omissivo, che possano integrare illeciti anche solo potenzialmente contrari alle normative di legge e regolamentari interne della società. Potrebbero essere segnalate, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, violazioni riguardanti:

- 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.

b. Modalità di segnalazione

Al fine di facilitare le segnalazioni è stato definito il seguente canale:

- **sito web** - attraverso la piattaforma informatica dedicata https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/dip/33567 accessibile da qualunque device. Questo strumento garantisce, attraverso la cifratura delle informazioni, la totale riservatezza dell'identità del Segnalante, unitamente alla conservazione dell'integrità del dato.

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate[1], e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinchè una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

[1] Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.
È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

8. Gestione delle segnalazioni

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 prevedere una protocollazione 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. A tal fine il Comitato Whistleblowing si riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove 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 procede con le fasi dell'istruttoria.

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

c. Investigazione e comunicazione dell'esito

L'investigazione è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'investigazione ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Comitato Whistleblowing e/o consulenti esterni nominati ad hoc.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

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 riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Comitato Whistleblowing procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne da 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.
Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 10 anni dalla data di chiusura delle attività.
Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

9. Meccanismi di astensione

Se l'oggetto della Segnalazione è una condotta tenuta da uno o più membri del Comitato Whistleblowing, i membri del Comitato interessati dovranno astenersi dall'attività di analisi preliminare e di indagine, riguardante la Segnalazione stessa, per garantire la massima trasparenza ed equità di giudizio.

Se l'oggetto della Segnalazione è una condotta tenuta dall'Organismo di Vigilanza (OdV) della società, quest'ultimo sarà escluso dal processo comunicativo riferito alla Segnalazione ed il Comitato Whistleblowing dovrà rivolgersi direttamente ed informare immediatamente il Collegio Sindacale della società.

10. La tutela del segnalante

L'intero processo deve comunque 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, prevedendo:

a) *la tutela della riservatezza del segnalante;*

b) *il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.*

a. La tutela della riservatezza del segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo il Comitato Whistleblowing può accedere alla segnalazione.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- 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 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 due requisiti:
    - il consenso del soggetto segnalante;
    - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante 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.

11. 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.

12. Revisioni della procedura

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche