

## 1. Definizione

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione o di un Ente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente privato 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'amministrazione o l'Ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La presente procedura è volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

## 2. Fonte normativa e natura dell'istituto

Con il D.lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, il legislatore ha approvato la disciplina per la protezione delle persone che segnalano violazioni di norme nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente pubblico o privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

## 3. Ambito di applicazione

Questa procedura si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori, consulenti e stakeholder di Adatta S.r.l.

## 4. Scopo e finalità 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.

## 5. Oggetto della segnalazione e suo contenuto

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 o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente privato.

A mero titolo esemplificativo le segnalazioni possono riguardare:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- Reati e violazioni normative (es. corruzione, frodi, violazioni della sicurezza sul lavoro)
- Violazioni del Codice Etico o di condotta aziendale
- Irregolarità finanziarie o contabili
- Conflitti di interesse
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- Qualsiasi altro illecito rilevante ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Il *whistleblowing* non riguarda lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

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;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- 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 dei fatti oggetto di segnalazione;
- 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, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

## **6. Modalità e destinatari della segnalazione**

Adatta S.r.l. ha predisposto canali di segnalazione sicuri e confidenziali:

- *Canale Interno:*
  - Piattaforma digitale online: una pagina dedicata è disponibile sul nostro sito aziendale per inviare segnalazioni in modo completamente anonimo
  - Telefonica: un numero dedicato è a disposizione per le vostre segnalazioni: 3274191188, per la cui gestione è stata designata la società Quid Servizi S.r.l. (contattabile anche all'indirizzo [info@quidsicurezza.it](mailto:info@quidsicurezza.it))
- *Canale Esterno:*

In caso di impossibilità o inadeguatezza dei canali interni, la segnalazione può essere effettuata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

## **7. Modalità di gestione della segnalazione**

L'addetto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni:

- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- redige la relazione finale, in cui sono indicate le attività istruttorie svolte, i relativi esiti e la valutazione dei fatti segnalati alla luce delle procedure vigenti ed eventuali suggerimenti per impedire il reiterarsi dei comportamenti oggetto di segnalazione;
- se ravvisa profili di reato, unitamente alle altre funzioni aziendali competenti:
  - propone l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della persona coinvolta, nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva eventualmente applicabile;
  - esprime il proprio parere riguardo all'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dall'infondatezza della stessa segnalazione;
  - promuove un'eventuale revisione delle procedure al fine di rimuovere delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione;
  - comunica alla persona segnalante l'esito finale dell'istruttoria e adotta o propone di adottare ogni consequenziale provvedimento.

## **8. Tempistiche della gestione della segnalazione**

- avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni;
- riscontro alla segnalazione entro tre mesi.

## **9. Forme di tutela 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.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- i. vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ii. 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.

### ***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



**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE  
DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ  
(C.D. WHISTLEBLOWING)**

Rev. 01

Del 02/01/2025

Pag. 4

denuncia.

***10. Responsabilità 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.