

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023 E DEL D.LGS. 231/2001

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 54-*bis* del D.lgs. 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*. L'espressione *whistleblower* indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "*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*" che ha modificato l'art. 54-*bis* ed introdotto per il settore privato una nuova previsione nel D.lgs. 231/2001 riguardo la presentazione e gestione delle segnalazioni.

L'art. 2 della legge 179/2017 ha aggiunto all'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i commi 2 bis, ter e quater, in tema di segnalazioni relative alla violazione del Modello e divieto di adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti.

Da ultimo, il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha recepito ed attuato per l'Italia la Direttiva UE 2019/1937 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.

Tale norma, che ha abrogato sia l'art. 54-*bis* del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, sia l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sia, infine, l'art. 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179, costituisce il punto di riferimento per la tematica del c.d. whistleblowing.

DINAMOS HS, in ragione degli obblighi normativi sopra indicati e a seguito di una valutazione riguardante il contesto e le dimensioni aziendali, vista la ridotta

dimensione della propria impresa, si è dotata di un canale di segnalazione interno tramite posta ordinaria, ovvero, su richiesta del segnalante, attraverso la richiesta di un colloquio privato con il gestore delle segnalazioni (OdV).

Attraverso tali strumenti di segnalazione sarà possibile effettuare segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231, delle Procedure, del Codice Etico, oltre che, da un punto di vista più generale, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente (e di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo).

DINAMOS HS si impegna ad effettuare periodicamente una valutazione del contesto e delle dimensioni della propria impresa al fine di prendere in considerazione la necessità di mutare lo strumento di segnalazione interna.

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza (OdV), così come nominato con apposita delibera del CdA dell'Ente.

Esso ha ricevuto altresì formale nomina a persona autorizzata al trattamento dei dati personali ex art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 contenente istruzioni specifiche per la gestione delle segnalazioni whistleblowing.

2. Destinatari

I Destinatari della presente procedura sono: gli Organi Statutari, i dipendenti e i collaboratori, le persone che, pur non appartenendo all'organizzazione, operano su mandato o nell'interesse dello stesso.

Organi Statutari: il Presidente e i componenti del CDA, nonché qualsiasi altro soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente dotato di autonomia finanziaria e funzionale;

Dipendenti: i soggetti che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di stage o a tempo parziale;

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con l'Ente rapporti che si concretizzano in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato ovvero rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché soggetti terzi (fornitori, consulenti e *partners* contrattuali).

3. Modalità di recepimento e formazione

La presente procedura è d'immediata applicazione non appena approvata (ovvero ratificata in quanto già operativa) dal Consiglio di Amministrazione.

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività di DINAMOS HS.

Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con l'ORGANISMO di VIGILANZA e con i responsabili degli altri processi aziendali.

Per i COLLABORATORI è prevista analoga informativa della procedura con relative istruzioni operative trasmesse mediante posta elettronica e pubblicate sul gestionale aziendale.

Inoltre, la procedura e le istruzioni operative sono pubblicate sul sito nella sezione Whistleblowing.

4. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, così come definiti dal D.lgs. 24/2023, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dall'Ente in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela dell'Ente.

La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai DESTINATARI, in coerenza con il contenuto del D.lgs. 24/2023, con gli *standards* previsti dal Modello 231/2001, nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione.

In particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

5. Le segnalazioni

5.1 Oggetto di segnalazione

Devono formare oggetto di segnalazione:

- le condotte sospette o illecite, in quanto non conformi ed in violazione al Modello 231, al Codice Etico, alle procedure interne di DINAMOS HS;
- le condotte illecite che potrebbero configurare un illecito penale rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01;
- più in generale, le condotte di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti e non riguardanti lamentele di carattere personale.

Il segnalante infatti non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni.

In particolare, ai sensi dell'art. 1 co. 2 del D.lgs. 24/2023, la presente procedura non si applica:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;*
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;*
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.*

5.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e, ove possibile, devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Per quanto riguarda le segnalazioni anonime, saranno valutate solo e soltanto se adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinati, se non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

6. Modalità della segnalazione

DINAMOS HS, in ragione degli obblighi normativi sopra indicati, si è dotata di un canale interno di segnalazione whistleblowing attraverso due strumenti:

1. Segnalazione scritta tramite posta ordinaria, con l'indicazione “riservata all’OdV”, da inviarsi all’indirizzo Piazza Cesare Battisti, 26 – 38122 Trento.

Per garantire la riservatezza richiesta dalla normativa si richiamano le istruzioni date da ANAC per le segnalazioni effettuate in forma scritta.

È necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione).

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata all’OdV”.

La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata da parte dell’OdV.

2. Colloquio orale con l’OdV.

Per richiedere un colloquio con l’OdV sarà necessario inviare un’e-mail all’indirizzo di quest’ultimo (giuseppe.ghezzer@gtglegal.it).

L’OdV provvederà a fissare un incontro diretto entro un termine ragionevole.

Si ricorda che l’OdV, nominato Responsabile del trattamento, nell’ambito della propria attività, può avvalersi della collaborazione di terzi nominati Sub-responsabili del trattamento.

Ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. 24/2023, l’OdV svolge le seguenti attività:

a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4.

Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

Si ricorda, infine, che ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 24/2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, tramite il portale per le segnalazioni presente sul sito situazionale di ANAC (all'indirizzo www.anticorruzione.it) nei seguenti casi:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7. Riservatezza e divieto di ritorsione

Al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 16 del D.lgs. 24/2023, è compito degli organismi incaricati garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal

momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Modello 231 di DINAMOS HS.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura degli organismi incaricati a tutela della riservatezza del segnalante.

La segnalazione e la documentazione allegata non possono essere oggetto di visione, né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi di cui all'art. 16 co. 3 del D.lgs. 24/2023, l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o a colui che risulta oggetto di segnalazione solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti degli organismi incaricati.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per l'identificazione delle misure discriminatorie si richiama quanto previsto dall'art. 17 co. 4 del D.lgs. 24/2023.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, gli organismi incaricati che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi

alla divulgazione delle azioni illecite. Resta inteso che l'Ente potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

8. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Per ogni segnalazione ricevuta l'OdV aprirà un fascicolo dedicato all'interno di un'area riservata messa a disposizione dall'ente, alla quale egli solo avrà accesso. All'interno della cartella saranno salvati tutti i documenti utili alla gestione della segnalazione.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate agli organismi incaricati che provvedono 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 su fatti utili ai fini del decidere.

Possono anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali, nonché di consulenti esterni quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento. Tutto ciò sempre rispettando l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/consulenti per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere assicurato il rispetto della riservatezza circa l'identità del segnalante, tramite l'adozione di apposite misure. Tali soggetti sono nominati quali autorizzati al trattamento o responsabili del trattamento e devono garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

All'esito dell'attività istruttoria, viene redatta una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con il Presidente del CdA e nel caso in cui il soggetto segnalato sia quest'ultimo, con gli altri componenti del CdA, al fine di garantire eventuali piani d'intervento, l'adozione di azioni a tutela dell'Ente, la risoluzione di eventuali problematiche interne che possano aver in qualsiasi modo agevolato la commissione della condotta illecita, nonché l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie. La chiusura dell'istruttoria avverrà entro tre mesi dall'arrivo della segnalazione, con eventuale possibilità di proroga di ulteriori tre mesi in caso di particolare complessità della stessa.

Resta ferma, al ricorrere delle condizioni ivi indicate, la possibilità di procedere ad una segnalazione esterna ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 24/2023.

Nel caso in cui la segnalazione ricevuta, appaia *prima facie* o risulti a seguito di approfondimenti istruttori, non rilevante né ai sensi della disciplina 231, né ai sensi di quella in tema di whistleblowing, la stessa viene archiviata.

Tuttavia, nel caso in cui la stessa abbia un contenuto rilevante per l'organizzazione societaria, o possa comunque costituire un possibile spunto di miglioramento o di analisi di una problematica organizzativa, o di rapporti con il personale, la stessa viene trasmessa, sempre nel rispetto di tutte le misure poste a tutela della riservatezza del segnalante, all'area interessata, che valuterà il suo contenuto al fine di adottare eventuali misure di miglioramento.

9. Periodo di conservazione dei dati e della documentazione inerente alla segnalazione

Si applica quanto previsto dall'art. 14 del D.lgs. 24/2023 che qui di seguito integralmente si trascrive:

“1. Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

2. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

3. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale

addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

4. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.”

10. Apparato sanzionatorio

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

Sono analogamente sanzionate, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023, anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante, compresi tutti gli atti discriminatori adottati dall'Ente nei confronti del segnalante medesimo (rif. art. 17 co. 4 del D.lgs. 24/2023).

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Per le sanzioni si richiama il Sistema disciplinare del Modello 231.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione.

È a carico dell'Ente, in caso di controversie sull'irrogazione di sanzioni o su demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, ovvero in caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria dagli autori di una segnalazione, dimostrare, da un lato, la legittimità dei provvedimenti adottati e, dall'altro, che il danno non sia conseguenza della segnalazione effettuata.

Qualora il segnalante sia un dipendente dell'Ente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver presentato una segnalazione può comunicare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alle organizzazioni sindacali di riferimento, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC tramite l'apposita procedura di Whistleblowing presente sul suo sito istituzionale.