



DINI ROMITI
CONSULTING

Procedura di Whistleblowing

Modello per la ricezione e gestione delle segnalazioni

Sommario

1.	INTRODUZIONE.....	3
2.	CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI.....	3
3.	CHE TIPO DI ILLECITO PUÒ ESSERE SEGNALATO.....	3
4.	RICEZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	4
5.	I CANALI PER LE SEGNALAZIONI.....	5
6.	RISERVATEZZA E ANONIMATO	5
7.	GESTIONE DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	6
8.	TUTELE E PROTEZIONI.....	6
9.	SISTEMA SANZIONATORIO.....	7
10.	AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA.....	8

1. INTRODUZIONE

Il *whistleblowing* è uno strumento di compliance aziendale, con cui i dipendenti oppure terze parti (per esempio un fornitore) di un'azienda possono segnalare, in modo riservato, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Il whistleblowing è stato introdotto in Italia con una legislazione specifica a fine 2017, con la legge n.179. Questa normativa regolamentava in modo completo l'istituto per la pubblica amministrazione, mentre introduceva alcune disposizioni anche per le organizzazioni del settore privato dotate di un modello organizzativo di gestione e controllo ex D.Lgs. n.231/2001. La legge n.179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea in materia di whistleblowing (n.1937/2019). La nuova legge, il Decreto Legislativo n.24/2023 ("Decreto"), è l'attuazione della Direttiva UE n.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. La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

Con il presente documento, Dini Romiti Consulting S.r.l. ("Dini Romiti") intende adottare una procedura interna per le segnalazioni, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto.

2. CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

La presente procedura di whistleblowing incoraggia a segnalare coloro i quali acquisiscano, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti che intrattengono o hanno intrattenuto un rapporto lavorativo con Dini Romiti:

- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi;
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza;
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato;

3. CHE TIPO DI ILLECITO PUÒ ESSERE SEGNALATO

All'interno di questa procedura possono essere segnalati fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Possono essere riportati anche sospetti, qualificati, di violazioni di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione delle stesse. Nello specifico, possono essere segnalati con la presente procedura i seguenti illeciti:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, ivi compresa l'inosservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottati da Dini Romiti. Tra gli illeciti rilevanti rientrano, a titolo esemplificativo:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (quali, ad esempio, doglianze di carattere personale del segnalante, un dissidio tra due dipendenti o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, ovvero una situazione di dubbio riguardo alle proprie prospettive di crescita lavorativa e, più in generale, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, ecc). I temi di cui al periodo precedente non dovranno essere segnalati tramite i canali di seguito descritti. Per quanto riguarda tali situazioni, queste potranno, ovviamente, essere discusse e affrontate tramite gli altri canali disponibili (ad esempio, colloqui con il superiore gerarchico).

In ogni caso, sono vietate segnalazioni dai toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

4. RICEZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il responsabile whistleblowing ("Case Manager") riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto.

Il Case Manager individuato da Dini Romiti è il seguente soggetto autonomo ed indipendente:

- Studio Legale "Regulatory Law Firm – Rlaw", con sede in Via di Villa Ricotti n.26, Roma, 00161.

Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento. Il Case Manager, dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione. Il Case Manager fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, comunica l'esito delle attività di accertamento.

In particolare, il Case Manager:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- fornisce informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione ("riscontro") 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. Il riscontro fornito entro tre mesi può non coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse alla data del riscontro, il Case Manager ne comunicherà l'esito successivamente.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- correzione di processi interni;
- Avvio di un procedimento disciplinare;
- trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica o della Corte dei conti in caso di danno erariale;
- archiviazione per mancanza di evidenze.

Per consentire lo svolgimento di adeguata istruttoria in merito, è indispensabile che la segnalazione contenga quantomeno i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- 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 la persona coinvolta;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione a condizione che le medesime siano adeguatamente circostanziate, dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (e non di contenuto generico o confuso), in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti del caso.

La segnalazione che venga inviata ad un soggetto diverso dal Case Manager (es. al superiore gerarchico) è trasmessa entro sette giorni dal ricevimento a quest'ultimo, dando notizia al segnalante della trasmissione. Qualora il segnalante abbia intenzionalmente deciso di effettuare una segnalazione oggetto della presente procedura rivolgendosi a soggetti diversi dal Case Manager, la stessa potrebbe non essere trattata come una segnalazione di whistleblowing, in quanto tali soggetti non hanno gli stessi obblighi di riservatezza in carico al Case Manager.

5. I CANALI PER LE SEGNALAZIONI

Dini Romiti mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura. È possibile effettuare segnalazioni in forma orale e in forma scritta, anche in modo anonimo.

I canali per effettuare segnalazioni sono i seguenti:

- Piattaforma informatica crittografata, raggiungibile al seguente link <https://diniromiticonsulting.integrityline.com>, seguendo le istruzioni presenti sulla stessa piattaforma. Il sistema, che può essere visualizzato anche tramite dispositivo mobile, non effettua il tracciamento e il salvataggio dell'indirizzo IP e marcature temporali di chi naviga la pagina, garantendo quindi la massima riservatezza del segnalante. Il sistema permette anche di registrare un messaggio vocale in cui la voce, ad ulteriore tutela, verrà camuffata modificando il timbro di voce del segnalante;
- Incontro diretto con il Case Manager, dietro richiesta del segnalante da effettuarsi mediante la suindicata piattaforma.

6. RISERVATEZZA E ANONIMATO

Il Case Manager è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata e/o coinvolta nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata a soggetti diversi dal Case Manager senza il consenso del segnalante, con le precisazioni seguenti:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. "Obbligo del segreto";
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa

dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

7. GESTIONE DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i cinque anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal Case Manager, salvo quanto segue. Nel corso delle attività di accertamento il Case Manager può condividere con altre funzioni dell'ente o soggetti esterni informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di questi ultimi. Qualora il coinvolgimento di altre funzioni sia necessario per dare seguito alla segnalazione e la preventiva anonimizzazione dei dati non sia possibile, ai soggetti coinvolti dal Case Manager verranno estesi i medesimi doveri di riservatezza gravanti su quest'ultimo.

8. TUTELE E PROTEZIONI

Dini Romiti censura tutte le eventuali ritorsioni o gli eventuali comportamenti discriminatori in danno al segnalante.

In particolare, sono vietati e costituiscono ritorsioni nei confronti del segnalante:

- 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;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro. Le ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC tramite le modalità da esso indicate; in tal caso ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

La tutela contro gli atti di ritorsione si applica alle seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa sul whistleblowing;
- la segnalazione è stata effettuata conformemente alla presente procedura.

La tutela non è inoltre garantita e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, (i) la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero (ii) la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le tutele descritte si applicano anche ai seguenti soggetti:

- alla persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (i cd. "facilitatori");
- 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 e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona;

Le tutele descritte trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle previsioni contenute nei sopra riportati paragrafi potrà attivare procedimenti sanzionatori. Sono passibili di sanzione:

- il segnalante che abbia effettuato segnalazioni con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare Dini Romiti, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione;
- il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;
- il soggetto che si sia reso responsabile di atti di ritorsione e/o discriminazione;
- il soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione.

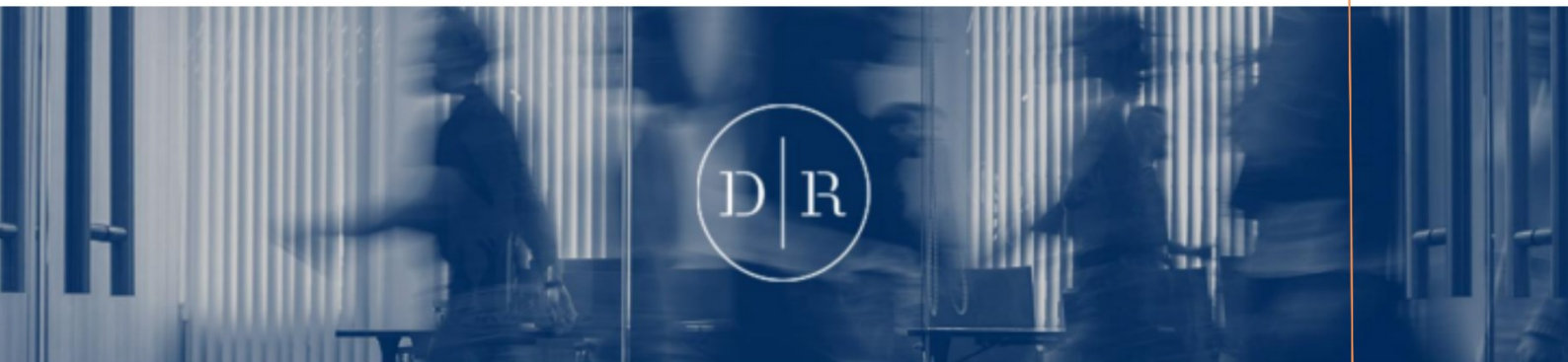
Per il relativo trattamento sanzionatorio si rimanda a quanto previsto nel sistema disciplinare del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e relativo Codice Etico adottati da Dini Romiti ai sensi del D. Lgs. n.231/2001.

I comportamenti di cui sopra possono essere accertati anche da ANAC, che irroga le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- per il comportamento di cui al primo punto del precedente elenco, sanzioni da € 500,00 ad € 2.500,00, salvo che la persona segnalante sia stata condannata in sede penale, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- per i comportamenti di cui ai restanti punti del precedente elenco, sanzioni da € 10.000,00 ad € 50.000,00.

10. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente procedura è approvata da Dini Romiti secondo le sue procedure interne ed è soggetta a periodico aggiornamento.



Rome *Italy*

VIA DEL TRITONE 169, 00187
+39 06 6920551

Milan *Italy*

CORSO VENEZIA 35, 20121
+39 02 49529509