

Procedura: WHISTLEBLOWING

DISTRIBUZIONE:

questa procedura viene inviata a mezzo e-mail a tutti i dipendenti dell'azienda e viene inoltre messa a disposizione di tutte le categorie di stakeholder con apposito link nel sito aziendale.

00	29-04-2025	Prima emissione		
<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione revisione</i>	<i>Emissione: Resp. Sistemi Gestione</i>	<i>Approvazione DIR</i>

Sommario

1. SCOPO	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3. TERMINI E DEFINIZIONI	3
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	3
6. CANALE DI SEGNALAZIONE.....	4
7. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE.....	4
8. ESTENSIONE DELLE TUTELE.....	4
9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	4
10. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE.....	4

1. SCOPO

La Legge n. 179 del 30/11/2017 e il D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023 hanno previsto un sistema di tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico che per i lavoratori appartenenti al settore privato che segnalino un illecito di cui abbiano avuto conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. *whistleblowing*). AGENZIA FORMATIVA DANTE ALIGHIERI incoraggia tutti gli Stakeholders (dipendenti, soci, collaboratori, fornitori, clienti, ecc.), a segnalare, in buona fede, qualsiasi comportamento – commissivo od omissivo – posto in essere in Azienda o nei rapporti con essa, che violi (o induca a violare) le normative applicabili, i propri valori, le proprie policy e procedure o che possa causare un danno economico o reputazionale alla AGENZIA FORMATIVA DANTE ALIGHIERI stessa. Lo scopo principale del *whistleblowing* è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito aziendale o da un'irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura operativa si applica in AGENZIA FORMATIVA DANTE ALIGHIERI e può essere utilizzata da tutti gli stakeholders per riportare violazioni, anche presunte e previste dal D.Lgs. 24/2023.

3. TERMINI E DEFINIZIONI

Termine	Definizione
whistleblowing	Denuncia / segnalazione posta in essere dal whistleblower
Segnalatore o whistleblower	Soggetto, interno o esterno all'azienda, che denuncia, alle autorità o agli organi aziendali preposti, attività illecite o fraudolente poste in essere dall'organizzazione. Le rivelazioni possono essere di varia natura: violazione di una legge, di un regolamento, di una policy, di un codice etico comportamentale.
Segnalato	Soggetto, interno o esterno all'azienda, che secondo la segnalazione del whistleblower ha tenuto o tentato comportamenti illeciti e/o omissivi, contrari alle norme applicabili e ai regolamenti interni.
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231)	Il modello di organizzazione e gestione (o "modello ex d.lgs. n. 231/2001), ai sensi della legge italiana, indica un modello organizzativo adottato da persona giuridica, o associazione priva di personalità giuridica, volto a prevenire la responsabilità penale degli enti. È normalmente formato da una Parte Generale e una Parte Speciale elaborata caso per caso a seguito della mappatura delle attività a rischio reato.
Ricevente	Soggetto interno che riceve la segnalazione e la elabora nel rispetto delle indicazioni e cautele definiti dal presente documento.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono riguardare le seguenti categorie:

- Corruzione;
- Tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
- Sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Discriminazione, molestie, mobbing e altre questioni di diritto del lavoro;
- Appropriazione indebita, malversazione e furto;
- Salute, sicurezza, ambiente;
- Riciclaggio di denaro;
- Questioni fiscali;
- Normativa sulla concorrenza;
- Salute pubblica;
- Protezione dei consumatori.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire alle funzioni preposte di procedere alle dovute e appropriate verifiche. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede ed accompagnate da elementi non palesemente infondati.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- indicazione dell'appartenenza o meno all'organizzazione
- indicazione della sede/ufficio interessato

- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- Le segnalazioni possono essere anche anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

6. CANALE DI SEGNALAZIONE

È possibile effettuare le segnalazioni attraverso

Canale interno utilizzando uno dei seguenti flussi di comunicazione:

- segnalazione, anche in forma anonima, in busta chiusa con indicazione “**SEGNALAZIONE**” inviata a mezzo posta all’indirizzo: **Via Montello 1/A | 37045 LEGNAGO (VR)**

Canale esterno: invio per posta elettronica con oggetto “**SEGNALAZIONE**” all’indirizzo:

- odv@dante-edu.com

È possibile ricorrere alla segnalazione utilizzando il canale esterno quando:

- il canale interno non è previsto e non è attivo;
- la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna possa determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente per il pubblico interesse.

In entrambi i casi (canale interno o canale esterno) deve essere compilato nelle sue parti l’apposito **modulo** “**SEGNALAZIONE**” presente nel sito <https://www.didatticagenzialighieri.it/> e riportato in coda alla presente procedura, al quale potranno essere allegate le eventuali evidenze ritenute utili alla descrizione ed identificazione del caso oggetto di segnalazione.

7. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Il segnalante viene tutelato attraverso:

- il diritto alla riservatezza, a meno che non sia lui stesso ad esprimere il consenso alla rivelazione della sua identità
- il corretto trattamento dei dati personali nel caso la segnalazione non fosse anonima
- il divieto di ritorsione

8. ESTENSIONE DELLE TUTELE

Le tutele sono estese, oltre al segnalante, anche:

- al facilitatore, ovvero la persona fisica che eventualmente assiste il segnalante nel processo di segnalazione
- alle persone menzionate nella segnalazione
- ai colleghi o le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante
- alla persona accusata.

9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Le tutele previste dalla presente procedura non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate ovvero per arrecare intenzionalmente danno a AGENZIA FORMATIVA DANTE ALIGHIERI o a qualunque suo dipendente, inclusi dirigenti.

Le limitazioni della responsabilità penale, civile e amministrativa riguardanti le segnalazioni sono disciplinate all’art. 20 del D.Lgs. 24/2023. Al di fuori dei casi previsti dal suddetto articolo, rimane ferma la responsabilità penale e civile per i reati di calunnia o diffamazione commessi tramite la segnalazione in mala fede, la divulgazione pubblica o la denuncia all’autorità. In caso di accertamento della responsabilità civile o penale del segnalante con sentenza di primo grado, le tutele previste dal presente documento vengono meno e al segnalante potrà essere applicata una sanzione disciplinare.

10. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni saranno gestite entro 7 giorni lavorativi dalla segnalazione con un avviso di ricevimento della segnalazione stessa al segnalatore.

Il gestore delle segnalazioni conduce un’analisi preliminare per determinare se vi siano elementi sufficienti per una violazione potenziale o effettiva. In caso di esito positivo, la segnalazione viene ulteriormente approfondita. In caso contrario sarà archiviata in linea con la normativa sulla conservazione dei dati applicabile localmente; il segnalante ne

viene informato e, se la segnalazione non rientra nell'ambito di questa Policy, può essere rinviato ad altri canali o ad altre procedure aziendali.

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella segnalazione costituiscano un reato, il gestore delle segnalazioni valuta, in accordo con le altre funzioni aziendali competenti e il management aziendale, se e quando le informazioni contenute nella segnalazione debbano essere notificate alle autorità giudiziarie competenti, anche in base alla normativa applicabile localmente.

Il gestore delle segnalazioni è quindi incaricato di verificare la segnalazione e di condurre un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, proporzionalità e riservatezza nei confronti del segnalante, della persona segnalata e di tutte le parti coinvolte nella segnalazione. Nel corso di tali verifiche, il gestore delle segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati, garantendo la riservatezza delle informazioni e rendendo anonimi quanti più dati personali possibili.

Durante l'indagine il gestore delle segnalazioni può chiedere al segnalante di fornire ulteriori informazioni a supporto, necessarie e proporzionate; il segnalante ha diritto di completare o correggere le informazioni fornite nel rispetto del principio di buona fede

Alle persone segnalate è garantito il diritto alla difesa e/o di essere informate dell'esito dell'indagine, nei limiti previsti dalla normativa applicabile localmente.

Una volta completata la fase di verifica, il gestore delle segnalazioni predispone una relazione che riassume le indagini effettuate, i metodi usati, i risultati della verifica di plausibilità e/o dell'indagine, gli elementi a supporto raccolti, e le raccomandazioni per un piano d'azione. In caso di archiviazione della segnalazione ne saranno precisati i motivi.

Il segnalatore verrà informato sulle azioni intraprese entro 3 mesi dall'inizio del procedimento.

MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Data:

Numero identificativo segnalazione (se presente):

1. Informazioni del Segnalante (Facoltativo)

- Nome e Cognome: _____
- Posizione nell'azienda: _____
- Reparto/Ufficio: _____
- E-mail o numero di telefono (per contatti futuri, se desiderato): _____

Note: È possibile rimanere anonimi, ma fornire le proprie informazioni di contatto potrebbe facilitare l'indagine.

2. Descrizione della Segnalazione

Data e ora del fatto segnalato: _____

Luogo del fatto segnalato: _____

Descrizione dettagliata dell'evento o comportamento:

_____Persone coinvolte o testimoni (se conosciuti):

_____Documenti, prove o altre informazioni utili alla segnalazione (allegare se possibile):
_____**3. Tipologia di Infrazione**

Selezionare la tipologia dell'infrazione segnalata (barrare quelle rilevanti):

- Corruzione
- Frode
- Violazione del Codice Etico aziendale
- Violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro
- Discriminazione o molestie sul luogo di lavoro
- Violazione della privacy
- Uso improprio delle risorse aziendali
- Altro (specificare): _____

4. Azioni Immediate Necessarie

Ritieni che ci siano rischi immediati per la sicurezza o la salute?

- Sì
 No

Se sì, descrivere i rischi:

5. Riservatezza

Vuoi rimanere anonimo/a?

- Sì
 No

Vuoi essere contattato/a per ulteriori chiarimenti?

- Sì
 No

6. Dichiarazione del Segnalante

Confermo che le informazioni fornite in questo modulo sono, a mia conoscenza, vere e accurate.

Firma (facoltativa se anonimo): _____

Data: _____

PER USO INTERNO DELL'AZIENDA

(Da compilare dal responsabile incaricato)

Data di ricezione della segnalazione: _____

Numero di protocollo assegnato: _____

Responsabile incaricato della verifica: _____

Stato dell'indagine:

- In corso
 Conclusa