



# SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 24/2023)

Rev. 02  
del 26-1-24

**WALLES S.R.L.**  
**VIA RAMON, 70**  
**ROSSANO VENETO (VI)**

Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente documento

Rev.	Data documento	Descrizione modifiche ed aggiornamenti
00	15-12-2023	Prima emissione
01	27-12-2023	Aggiunta canale di segnalazione "Globaleaks"
02	26-01-2024	Modifiche ai canali di segnalazione



# SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 24/2023)

Rev. 02  
del 26-1-24

## INDICE

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. SCOPO E DESTINATARI .....</b>	<b>4</b>
<b>3. SOGGETTI ABILITATI ALLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>4. PROCESSO DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>5. ATTUAZIONE .....</b>	<b>9</b>



## 1. PREMESSA

Il D. Lgs. n. 24/2023 (d'ora in poi Decreto Whistleblowing) costituisce la normativa di attuazione, nel nostro Paese, della Direttiva Europea n.1937/2019 in materia di whistleblowing, 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 richiamata Direttiva contiene sia principi generali che principi specifici che i legislatori nazionali sono tenuti a trasporre nei rispettivi ordinamenti, nel rispetto delle differenti peculiarità e con particolare attenzione a non ridurre il livello di protezione già offerto dagli Stati membri nei settori cui si applica la Direttiva (clausola di non regressione, Art.25 del Decreto Whistleblowing).

Negli scorsi anni, già la legge n. 179/2017 ha costituito il riferimento principale in materia di segnalazioni e ha generato proficue esperienze operative che hanno coinvolto diversi attori: l'A.N.AC. e le pubbliche amministrazioni, magistrati, avvocati (penalisti e giuslavoristi), la società civile. Una delle modifiche più rilevanti del Decreto Whistleblowing riguarda l'ampliamento degli ambiti soggettivi e oggettivi del whistleblowing: più ampio il perimetro dei segnalanti, sia internamente che esternamente nonché attraverso la "divulgazione pubblica". Viene inoltre ampliato il perimetro delle segnalazioni nel settore privato, che era considerato marginalmente dalla legge n.179/2017 e che quindi era limitato agli enti dotati di Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n.231/2001. Si evidenzia anche un significativo aumento dei soggetti che potranno segnalare, dagli ex dipendenti ai collaboratori o tirocinanti. Inoltre, l'oggetto delle segnalazioni si amplia ad un gran numero di condotte illecite.

Altri aspetti da porre in evidenza sono la centralità del ruolo dell'A.N.AC., che assume le vesti di autorità nazionale per il whistleblowing, con competenza anche nel settore privato; l'attenzione al tema della riservatezza, intesa come principio esteso a tutti i soggetti menzionati nella segnalazione (compresi i testimoni); il raccordo con la protezione dei dati personali e la più ampia indicazione delle possibili condotte discriminatorie; la previsione della figura del facilitatore, di supporto ai segnalanti, garantita dalle organizzazioni della società civile.

Le disposizioni del presente documento non si applicano:

- 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 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;
- 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.

Per un corretto approccio alla disciplina in esame è ritenuto basilare ribadire che:

- qualsiasi violazione, intesa come "condotta illecita" è sempre considerata presunta, fino a prova contraria. Allo stesso modo, anche il presunto responsabile della violazione è a tutti gli effetti considerato privo di ogni responsabilità, fino a prova contraria;
- pur non configurandosi come un obbligo giuridico, la Segnalazione rappresenta un atto di manifestazione di senso civico ed etico che può contribuire a far emergere e a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli. Per tale motivo, WALLES S.r.l. (d'ora in poi WALLES) promuove tale pratica, anche al fine di diffondere ulteriormente lo spirito di conformità alle norme che ogni Dipendente deve fare proprio nell'espletamento delle attività assegnate.



## **SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 24/2023)**

Rev. 02  
del 26-1-24

### **2. SCOPO E DESTINATARI**

La presente Procedura definisce e disciplina i principi e le regole a cui WALLEES impronta il proprio Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni.

Il presente documento, rivolto a tutti i Dipendenti della Società e agli ulteriori soggetti di seguito indicati, descrive le modalità con le quali segnalare, in sicurezza e con piena riservatezza, comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse o l'integrità della Società di cui si è a conoscenza nello svolgimento/od in ragione della attività lavorativa o per la posizione ricoperta, che possano costituire:

- violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
- violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione.

I principi della presente Procedura non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia all'Autorità Giudiziaria, né gli obblighi di segnalazione agli organi o funzioni di controllo eventualmente istituiti presso WALLEES.

### **3. SOGGETTI ABILITATI ALLA SEGNALAZIONE**

I Soggetti segnalanti sono, nello specifico:

1. i dipendenti della società: lavoratori a tempo determinato e indeterminato in conformità al CCNL applicabile (impiegati, quadri e dirigenti);
2. le persone in posizione ad essi comparabile: "collaboratori", per tali intendendosi coloro che agiscono per la Società sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratto a progetto, lavoratori somministrati);
3. liberi professionisti, consulenti e, in generale, i fornitori della Società: soggetti che forniscono i servizi, consulenziali e non, e che nell'ambito od in relazione allo svolgimento dell'attività, potrebbero trovarsi a segnalare comportamenti illeciti;
4. le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Si precisa che la normativa è applicabile anche:

1. alle persone segnalanti qualora segnalino o divulgino informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato;
2. alle persone segnalanti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato (es. informazioni riguardanti una violazione acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi delle trattative precontrattuali).



## **4. PROCESSO DI SEGNALAZIONE**

### **4.1 Doveri di Segnalazione**

In base alla presente Procedura e senza pregiudizio per ogni altro obbligo di Legge, tutti i Destinatari sono invitati ad effettuare senza indugio una Segnalazione, relativa a fatti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, in ciascuno dei seguenti casi:

a) segnalazioni relative a violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

b) segnalazioni relative a violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;

c) segnalazioni relative a violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione. Tali illeciti e condotte non devono rientrare nelle categorie delle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee e nelle violazioni delle disposizioni europee.

Al riguardo si precisa che qualsiasi evento o comportamento deve essere segnalato qualora si ritenga che possa causare un danno di qualunque tipo (ad esempio, danno economico, reputazionale, d'immagine, ambientale, alla sicurezza dei lavoratori o di terzi), ma anche nel caso in cui si ritenga che WALLES possa trarre, direttamente o indirettamente, qualsivoglia beneficio o vantaggio dalla Violazione.

### **4.2 Forma delle Segnalazioni**

Le Segnalazioni possono essere trasmesse in forma anonima o nominale; tuttavia, WALLES raccomanda l'uso della forma nominale, al fine di consentire – ove sia necessario – una più efficace ed efficiente attività d'indagine. In ogni caso, si applicano le tutele previste dalla legge e dalla presente Procedura in favore di chi effettui Segnalazioni o comunque collabori con le attività d'indagine.

### **4.3 Contenuto delle Segnalazioni**

Tutte le Segnalazioni, anche anonime, devono essere documentate e circostanziate, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

È particolarmente importante che, ove possibile, la Segnalazione includa i seguenti elementi:

- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- data e luogo in cui si sono verificati i fatti;
- nominativo e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- nominativo di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ragioni per cui si ritiene che i fatti oggetto di Segnalazione costituiscano una Violazione;
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;



## SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 24/2023)

Rev. 02  
del 26-1-24

- l'indicazione di un eventuale interesse privato del/i Soggetto/i Segnalante/i collegato alla Segnalazione;
  - ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- Le Segnalazioni potranno essere effettuate in lingua italiana o inglese.

### 4.4 Canali di Segnalazione

Le Segnalazioni dovranno essere trasmesse attraverso uno dei seguenti canali:

- in forma scritta via e-mail all'indirizzo **segnalazioni@walles.it**;
- in forma scritta mediante lettera cartacea, inviata all'indirizzo WALLEES S.r.l. Via Ramon 70 – 36028 Rossano Veneto (VI). 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 e indirizzata esclusivamente all'attenzione del Responsabile Whistleblowing e marcata come "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE / STRICTLY CONFIDENTIAL";
- in forma orale, attraverso linee telefoniche, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- in forma scritta tramite piattaforma online "Globaleaks" accessibile all'indirizzo

<https://walles.try.globaleaks.org/>

seguendo le relative istruzioni. Detta applicazione è gestita da un soggetto terzo e garantisce, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Soggetto Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

### 4.5 Gestione della Segnalazione Interna

Le attività di verifica circa i fatti oggetto di Segnalazione, fatte salve eventuali specifiche leggi locali in materia, sono di competenza del Responsabile del Procedimento, al quale è richiesto di svolgere un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto della legge applicabile, nonché dei principi di equità, imparzialità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

L'Art.5 del Decreto prevede che il Responsabile del procedimento rilasci alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. In linea con tale previsione, il Segnalante avrà evidenza dell'avvenuta presa in carico della Segnalazione effettuata. Resta inteso che in sede di verifica sulla fondatezza della Segnalazione ricevuta, chiunque l'abbia effettuata potrà essere contattato per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

Nel corso delle verifiche, il Responsabile del procedimento può avvalersi del supporto – previo consenso del Soggetto segnalante – delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione o della loro natura.

Qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, il Responsabile del Procedimento archiverà la Segnalazione, motivando per iscritto la sua decisione. Diversamente, il Responsabile del Procedimento predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse. Tale relazione viene trasmessa alle funzioni aziendali competenti in base agli esiti, al fine di definire interventi e/o azioni da avviare a tutela dell'Azienda, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte con riferimento a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa e, in ogni caso, all'Amministratore.

Autorità competenti dei fatti segnalati.



## **SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 24/2023)**

Rev. 02  
del 26-1-24

Per eventuali Segnalazioni di fatti in cui sia direttamente coinvolto il Responsabile del Procedimento, le attribuzioni, le competenze e i poteri del Responsabile del Procedimento sono trasferiti all'Amministratore, che gestisce tali Segnalazioni nel rispetto della presente Procedura. L'iter di gestione della Segnalazione interna deve concludersi entro tre mesi decorrenti dalla data in cui il Responsabile del procedimento ha fornito ricevuta della ricezione della Segnalazione interna al Soggetto Segnalante o, in assenza di ricevuta, decorrenti dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione interna.

### **4.6 La "Segnalazione esterna"**

Il Soggetto Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna solo se al momento della segnalazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, un canale di Segnalazione interna;
- b) il Soggetto Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Soggetto Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **4.7 Divulgazioni pubbliche**

Il Soggetto segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla normativa se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. il Soggetto segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
2. il Soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. il Soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

### **4.8 Divieto di discriminazione nei confronti del Soggetto Segnalante**

In forza dell'Art 17 del Decreto Whistleblowing, nei confronti del/i Soggetto/i Segnalante/i che effettua/no una Segnalazione interna ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione interna. Per misure discriminatorie si intendono il licenziamento e le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o un obiettivo peggioramento delle stesse.

La tutela del/i Soggetto/i Segnalante/i si applica anche qualora la segnalazione, interna o esterna, la denuncia all'autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

1. quando il rapporto con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
2. durante il periodo di prova;
3. successivamente allo scioglimento del rapporto con la Società se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione, inoltre, si estendono anche:

1. all'eventuale Facilitatore;
2. alle persone che operano nel medesimo Contesto lavorativo del/i Soggetto/i Segnalante/i, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato





## SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 24/2023)

Rev. 02  
del 26-1-24

una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

3. ai colleghi di lavoro del/i Soggetto/i Segnalante/i o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
4. agli enti di proprietà del/i Soggetto/i Segnalante/i o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Talune fattispecie considerate come "ritorsione" sono in ogni caso elencate all'Art. 17, comma 4, del Decreto Whistleblowing a cui è fatto rinvio.

### 4.9 Impianto sanzionatorio.

Ai sensi dell'Art. 21 del Decreto Whistleblowing, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'Art. 12 del Decreto Whistleblowing;
- b) quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli Art. 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) nel caso di cui all'Art. 16, Comma 3 del Decreto Whistleblowing, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, 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.

Le Violazioni poste in essere da lavoratori subordinati sono sanzionate, ad opera degli organi delegati, con i provvedimenti disciplinari della sospensione dal servizio o del licenziamento, da applicare in proporzione alla gravità della violazione e comunque nel rispetto degli obblighi contrattuali e di legge.

Le Violazioni poste in essere da soggetti diversi dai lavoratori subordinati sono valutate dagli organi delegati, che, sentito l'Amministratore, stabilisce i provvedimenti da adottare o le azioni da intraprendere.

Infine, la presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità in sede disciplinare, civile e penale di chi effettua la Segnalazione, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'Art. 2043 del Codice Civile.

### 4.10 Obblighi di pubblicità

Ai sensi dell'Art. 5, Comma 1, lett. e) del Decreto Whistleblowing, WALLES deve mettere a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni.

Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro (esposizione in bacheca). Per le persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società tale da farle rientrare nel perimetro dei Soggetti Segnalanti le informazioni saranno pubblicate anche in una sezione dedicata del sito web della Società.

### 4.11 Archiviazione dei documenti e trattamento dei dati personali

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è confidenziale e viene archiviata in condizioni di sicurezza, se in formato cartaceo sottochiave in idonee armadiature, o su supporto informatico nell'ambito della piattaforma di Whistleblowing, in conformità con le norme sul trattamento dei dati personali.





## **SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 24/2023)**

Rev. 02  
del 26-1-24

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono, inoltre, 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. Infine, come era già previsto, dalla legislazione italiana la segnalazione è sottratta all'accesso civico.

Le attività connesse alla gestione delle segnalazioni in ambito Whistleblowing, inclusa la comunicazione tra Autorità competenti, implicano il trattamento di dati personali dei i soggetti interessati: il segnalante, la persona coinvolta e i terzi menzionati nella segnalazione, ad esempio testimoni o colleghi. L'Art. 13 del Decreto Whistleblowing definisce il regime di protezione dei dati personali a cui tale trattamento deve conformarsi.

### **4.12 Formazione**

La Società si impegna a erogare sessioni formative dedicate alle novità normative e agli aggiornamenti interni di natura informatica e/o procedurale riferibili al Whistleblowing.

## **5. ATTUAZIONE**

La presente Procedura è entrata in vigore a decorrere dal 15-12-23