

ADHR FORMAZIONE S.r.l.	Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower	
Revisione	Data	Tipo modifica
0	29.11.2022	Prima emissione

Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower

(ai sensi del D.lgs.231/2001 e della Legge 179 del 2017)

Approvato dall'Amministratore Unico in data 29 Novembre 2022

ADHR FORMAZIONE S.r.l.	Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower	
	Revisione	Data
0	29.11.2022	Tipo modifica Prima emissione

SOMMARIO

1. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
2. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO	3
3. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER	4
4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	4
4.1. L'oggetto della segnalazione ai sensi della normativa anticorruzione.....	4
4.2. L'oggetto della segnalazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001	5
5. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI E CANALI DI COMUNICAZIONE	5
6. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE	5
7. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	6
8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ATTI DISCRIMINATORI COME CONSEGUENZA DI UNA SEGNALAZIONE EFFETTUATA.....	7
9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	8
10. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	8
11. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO.....	9
12. DIFFUSIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO	9
Allegato – Modulo per la segnalazione di condotte illecite	

Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower		
ADHR FORMAZIONE S.r.l.		
Revisione	Data	Tipo modifica
0	29.11.2022	Prima emissione

1. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è predisposta al fine di regolamentare in modo unitario e coordinato l'iter di gestione delle segnalazioni e le misure a tutela dei segnalanti adottate da ADHR FORMAZIONE S.r.l. in attuazione:

dell'art.6, comma 2-bis, introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017 il quale richiede che siano definiti uno o più canali per la ricezione delle segnalazioni di condotte illecite idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nonché il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

Le disposizioni previste dal presente regolamento si applicano:

- all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV)
- a tutti gli altri e diversi esponenti aziendali coinvolti a vario titolo nella gestione di una segnalazione
- alle segnalazioni provenienti da tutti gli esponenti interni della società (componenti di organi sociali, dipendenti in posizione apicale e sottoposti), nonché, grazie all'estensione dell'ambito soggettivo operato dalla Legge 179/2017, a coloro che a qualsiasi titolo operano e collaborano con ADHR FORMAZIONE S.r.l. (ad es., professionisti incaricati, lavoratori e collaboratori di imprese appaltatrici etc.) per effetto degli impegni contrattualmente assunti.

2. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

Con il presente regolamento ADHR FORMAZIONE S.r.l. intende tutelare il dipendente che segnala illeciti e, in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dell'OdV quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti ivi indicati.

Il regolamento intende inoltre rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e

Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower		
ADHR FORMAZIONE S.r.l.		
Revisione	Data	Tipo modifica
0	29.11.2022	Prima emissione

timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità.

3. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER

Il termine whistleblower identifica il dipendente che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria, inoltre partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

4.1. L'oggetto della segnalazione ai sensi della normativa anticorruzione

Le condotte illecite, commesse o tentate, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale);
- situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi di risorse pubbliche, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto

Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower		
ADHR FORMAZIONE S.r.l.		
Revisione	Data	Tipo modifica
0	29.11.2022	Prima emissione

dei tempi procedurali, assunzioni e progressioni di carriera non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;

- violazione del Codice etico o di altre disposizioni/regolamenti aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o alla collettività;
- condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società e ai propri soci.

4.2. L'oggetto della segnalazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il modello 231 di ADHR FORMAZIONE S.r.l. richiede a tutti i destinatari, interni ed esterni di segnalare le seguenti circostanze:

- notizie relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) di uno o più dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- violazioni delle prescrizioni previste dal Codice etico, dal Modello organizzativo, di gestione e controllo, dei regolamenti e procedure/protocolli specifici di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza e che possano o meno configurare la commissione (o ragionevole possibilità di commissione) di reati presupposto e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione di ADHR FORMAZIONE S.r.l.

5. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI E CANALI DI COMUNICAZIONE

Ai fini della ricezione delle segnalazioni di cui al presente regolamento sono istituiti i seguenti canali di comunicazione:

- ❖ di tipo informatico:
 - mediante l'e-mail: whistleblowing@adhrformazione.it
- ❖ di tipo tradizionale:
 - per posta indirizzata all'Organismo di Vigilanza di ADHR FORMAZIONE S.r.l.; in tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario della stessa (OdV)
 - mediante dichiarazione verbale rilasciata direttamente al soggetto competente,

Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower		
ADHR FORMAZIONE S.r.l.		
Revisione	Data	Tipo modifica
0	29.11.2022	Prima emissione

che redigerà processo verbale che il dichiarante è tenuto a sottoscrivere

6. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'OdV possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve essere effettuata possibilmente utilizzando l'apposito modulo allegato al presente Regolamento ovvero anche altrimenti, ma menzionando i seguenti elementi:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione svolta nell'ambito della Società;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto 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 di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Le segnalazioni anonime, ovvero 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.

Saranno, pertanto, oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso all'OdV.

La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

7. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower		
ADHR FORMAZIONE S.r.l.		
Revisione	Data	Tipo modifica
0	29.11.2022	Prima emissione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al destinatario della segnalazione (O.d.V.) che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, tra cui:

- a) l'audizione del segnalante se noto e reperibile e – separatamente – del segnalato e/o eventuali altri soggetti menzionati nella segnalazione
- b) l'audizione di eventuali soggetti interni competenti per materia ovvero responsabili della circostanza oggetto di segnalazione
- c) l'acquisizione di documentazione aziendale concernente l'oggetto della segnalazione;
- d) l'attivazione di apposito audit

Il destinatario procederà alla verbalizzazione, contenente:

- ✓ l'analisi delle circostanze del caso
- ✓ gli eventuali approfondimenti effettuati
- ✓ gli esiti dell'istruttoria (proposta di archiviazione, proposta di avvio dell'iter disciplinare)

La valutazione dovrà concludersi possibilmente entro il termine di 60 giorni, con eventuale differimento a 90 giorni nei casi più complessi, dalla ricezione della segnalazione.

Il verbale - tranne il caso in cui la stessa appaia ad esito dell'istruttoria manifestamente infondata e quindi si disponga per l'archiviazione - è inoltrato entro 10gg. dalla conclusione dell'istruttoria, con omissione del nominativo del segnalante, per quanto di competenza:

- al responsabile per i procedimenti disciplinari, da individuare nell'Amministratore Unico secondo il sistema di deleghe/procure vigenti, nel caso di procedimento da avviare nei confronti di personale dipendente della Società
- direttamente all'Amministratore Unico ed al Sindaco Unico e Revisore Legale, nel caso in cui il comportamento sia ascrivibile ad uno dei due organi

Il destinatario dà inoltre notizia dell'esito dell'istruttoria al segnalante, ove conosciuto e reperibile. Il soggetto titolare del relativo potere dovrà immediatamente informare il destinatario dell'avvenuta – o meno – irrogazione della sanzione.

ADHR FORMAZIONE S.r.l.			Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower		
Revisione	Data	Tipo modifica			
0	29.11.2022	Prima emissione			

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ATTI DISCRIMINATORI COME CONSEGUENZA DI UNA SEGNALAZIONE EFFETTUATA

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il soggetto che:

- effettua una segnalazione ai destinatari avente ad oggetto comportamenti illegittimi o non conformi al sistema di regole implementato, configuranti o meno ipotesi di reato
- denuncia ad un proprio superiore gerarchico ovvero all'Autorità competente condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta da esponenti di ADHR FORMAZIONE S.r.l. per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

L'eventuale presunta adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante deve essere comunicata:

- al soggetto destinatario della segnalazione effettuata che, valutata la fondatezza e in ragione della gravità secondo l'iter previsto al paragrafo precedente, la segnala:
 - ✓ all'Amministratore Unico, affinché valuti la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione, nonché per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione;
 - ✓ al Sindaco Unico e Revisore Legale, ove la misura discriminatoria sia riconducibile ad una decisione dell'Amministratore Unico.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 1 comma 8 Legge 179/2017.

9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Deve essere garantito l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai

Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower		
ADHR FORMAZIONE S.r.l.		
Revisione	Data	Tipo modifica
0	29.11.2022	Prima emissione

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.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo dello stesso ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Per effetto dell'art. 1, comma 3 della Legge n. 179/2017, l'obbligo di segretezza dell'identità del segnalante viene meno solo se "la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato".

Nel corso dell'eventuale procedimento disciplinare, quindi, l'identità del segnalante non sarà rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Tale obbligo di segretezza potrà essere sciolto solo con il consenso del segnalante qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

10. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento 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 del regolamento, 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.

11. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO

ADHR FORMAZIONE S.r.l. assicura che, nel corso della trattazione e gestione delle segnalazioni, saranno adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di

Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower		
ADHR FORMAZIONE S.r.l.		
Revisione	Data	Tipo modifica
0	29.11.2022	Prima emissione

carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito. Pertanto, conformemente ai principi stabiliti dal Regolamento UE 2016/697, la Società avrà cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, di calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato.

12. DIFFUSIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO

ADHR FORMAZIONE S.r.l. invia a tutto il personale della Società una copia del regolamento e provvede a pubblicarlo sul sito web aziendale nella sezione - Modello Organizzativo e Codice Etico.

L'OdV, inoltre, qualora ne ravvisi la necessità, provvede a richiedere l'organizzazione di corsi di formazione sul tema "whistleblowing", al fine di rendere noti gli aspetti principali di tale sistema e i dipendenti consapevoli degli strumenti a loro disposizione.

L'OdV rende conto nelle sue relazioni annuali delle segnalazioni pervenute e degli esiti delle stesse, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti.