

## **PREMESSA**

Con il **d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023**, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, la Repubblica italiana ha recepito la **Direttiva (UE) 2019/1937** riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione nonché la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Il d.lgs. 24/2023 disciplina la tipologia di segnalazioni e i diversi canali di segnalazione nonché le correlate tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che nel settore privato. Si tratta di un testo di legge organico ed uniforme, finalizzato a una maggiore **tutela del whistleblower**, che ha assorbito ed integrato la disciplina prevista dall’art. 2 della Legge 179 del 2017 (“*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*”) che, a sua volta, ha esteso le garanzie per i dipendenti o i soggetti esterni che effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite che violino il Modello Organizzativo aziendale (ivi compreso il Codice Etico).

Dal combinato disposto dell’art. 1 e dell’art. 2 del d.lgs. 24/2023 si ricava che il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il presente documento è aggiornato ai sensi delle Linee Guida ANAC del 26 novembre 2025.

## **MODALITÀ OPERATIVE**

### **Quando si può segnalare?**

- quando il rapporto di lavoro è in corso;
- quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ex dipendenti, pensionati).

### **Cosa si può segnalare**

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.
- Illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all’art. 26, par. 2, T.F.U.E. (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato).
- Atti o comportamenti che pur non integrando un illecito vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

L’elenco è molto articolato e complesso; per completezza si rimanda all’Allegato al d.lgs. 24/2023.

Il **Codice Etico e di Condotta, nonché il Modello Organizzativo aziendale - Parte Generale**, sono pubblicati sul sito internet dell’Azienda, [www.esti.it](http://www.esti.it).

Ricordiamo che il Modello Organizzativo di Esti è strutturato al fine di prevenire il rischio che possano essere commessi diversi reati, i cui principali sono di seguito elencati:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, come concussione, corruzione, truffa, frode nelle pubbliche forniture, peculato, abuso d’ufficio;

- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- Reati societari come false comunicazioni sociali e impedito controllo;
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro;
- Frodi in commercio;
- Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno in Italia è irregolare;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Reati ambientali
- Reati tributari
- Contrabbando ed altri illeciti doganali
- Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

L'elenco completo dei reati, essendo dinamico nel tempo in funzione alle evoluzioni normative e al contesto aziendale, è presente nell'Allegato 2 del Modello.

Il Codice Etico definisce i principi ed i valori cui devono essere improntate la governance aziendale ed il sistema di relazioni di Esti Srl con i portatori di interessi, focalizzandosi sui seguenti argomenti: conformità alle leggi, rispetto della persona, salute e sicurezza del lavoro, tutela dell'ambiente, trasparenza e correttezza, riservatezza e tutela dei dati, prevenzione del rischio riciclaggio, conflitto di interessi, innovazione tecnologica, selezione e gestione del personale, molestie, costituzione del rapporto di lavoro, ambiente di lavoro, trattamento delle informazioni e obbligo di tutela della privacy, beni aziendali, clienti, fornitori, pubblica amministrazione, istituti finanziari, partiti politici e sindacati, associazioni e comunità, concorrenti.

La presente procedura è rivolta a tutti i dipendenti Esti, che saranno tenuti a rispettarla senza eccezioni, nonché a chiunque sia in relazione di interessi con la Società ed è introdotta al fine di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque provenienti o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima, purché pertinenti rispetto alle attività ed alle relazioni di Esti Srl.

Le segnalazioni relative alle presunte violazioni del Modello Organizzativo (parte generale, parti speciali, codice etico, procedura whistleblowing) per i reati sopra esposti vanno indirizzate al Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, soggetto indipendente preposto alla ricezione e all'esame delle Segnalazioni, che avrà cura di darne immediata informativa all'Organismo di Vigilanza, affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento.

La gestione delle segnalazioni è affidata a soggetti specificamente autorizzati, formati e vincolati alla riservatezza, nel rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dal Modello Organizzativo adottato dalla Società. L'Organismo di Vigilanza opera in coordinamento con le funzioni aziendali eventualmente coinvolte, nel rispetto del principio di separazione dei ruoli e della riservatezza delle informazioni.

### **I canali di segnalazione**

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale Interno
- Canale esterno
- Divulgazione pubblica
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 24/23, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

**Canale interno**

Il Segnalante potrà accedere al sito ***esti.wb.icomservice.it*** (*si tratta di un sito autonomo ed indipendente, non accessibile con credenziali amministrative da Esti*) dal quale, mediante un percorso guidato, potrà inviare la segnalazione che sarà visionata **esclusivamente** dal Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing.

Il Segnalante riceverà conferma della ricezione della segnalazione entro sette giorni dalla data di invio, salvo i casi in cui ciò possa compromettere la riservatezza dell'identità del segnalante.

Entro 3 mesi dalla data di conferma di ricezione, o in mancanza di tale conferma entro 3 mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni, sarà fornito un riscontro in merito al seguito che è stato dato o che si intende dare alla segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing è una società terza, autonoma ed indipendente rispetto ad amministratori e dirigenti aziendali.

Il sistema, così come strutturato, garantisce l'assoluta riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso alle segnalazioni è consentito esclusivamente ai soggetti autorizzati alla loro gestione. I dati personali contenuti nella segnalazione sono trattati secondo i principi di minimizzazione, limitazione della finalità e conservazione per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa e comunque non oltre i termini previsti dalla normativa vigente.

Qualora il Segnalante non intenda, o non possa, utilizzare il canale informatico potrà utilizzare il **seguente indirizzo postale del Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing:**

**COMLEGAL S.R.L.**  
**Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing**  
**di Esti srl**  
**Presso Comlegal S.r.l.**  
**Via Carlo Maria Martini 1 – 20122 Milano**

La comunicazione pervenuta mediante questo canale sarà consegnata, in via riservata, al Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing. Ai sensi di quanto stabilito dall'ANAC nelle sue Linee Guida, il Segnalante è tenuto ad inviare una lettera raccomandata inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al Gestore delle Segnalazioni".

È opportuno che insieme alla segnalazione siano inviati dal segnalante al Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, per le valutazioni di competenza, anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito.

Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione, ma avranno probabilmente minori possibilità di approfondimento d'indagine, mancando la possibilità di riscontro della versione dei fatti indicata dal Segnalante.

La Segnalazione, oltre ad essere tempestiva e pertinente, **deve rivestire il grado di completezza più ampio possibile** e contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui 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'eventuale indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'eventuale indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

**Canale esterno**

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'ANAC; è possibile inviare una segnalazione all'ANAC solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del 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 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.

Resta fermo il diritto della persona segnalante di ricorrere al canale esterno istituito presso ANAC nei casi e alle condizioni previste dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere trasmesse in forma scritta (tramite la piattaforma informatica) in forma orale (attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, infine, mediante un incontro diretto).

**Divulgazione pubblica**

Divulgare pubblicamente vuol dire *“rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”*.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona 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.

**TUTELA DEL SEGNALANTE**

L'identità del Segnalante (il cosiddetto “whistleblower”) è **protetta e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso (cd. obbligo di riservatezza)**.

Esti Srl garantisce adeguata protezione dell'identità del Segnalante censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela dello stesso mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal Sistema sanzionatorio del Modello organizzativo adottato dalla Società (si veda la Parte generale del Modello, capitolo 7, disponibile su Internet all'indirizzo [www.esti.it](http://www.esti.it)).

Nei confronti del Segnalante **non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria**, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Il licenziamento ritorsivo, il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli.

Sono altresì vietate e sanzionate eventuali ritorsioni anche solo tentate o minacciate, nonché comportamenti od omissioni che possano determinare un pregiudizio ingiusto nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione effettuata.

Le medesime tutele si applicano ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo della

persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere comunicata all'ANAC che ne informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Il decreto disciplina altresì la protezione delle persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

### **TUTELA DELLA PERSONA OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

La persona o l'ente oggetto di segnalazione di irregolarità interne dovrà essere informato dal Responsabile dell'ufficio interno incaricato della fase istruttoria, non appena possibile dopo la registrazione dei dati che lo riguardano. In particolare, il Segnalato dovrà essere informato in merito: (i) ai fatti per i quali è accusato; (ii) chi tratterà la Segnalazione e (iii) all'esercizio dei propri diritti di accesso e rettifica dei dati.

Dopo essere stato informato in merito alla segnalazione, il Segnalato avrà la possibilità di illustrare la propria versione dei fatti sulla base dei quali è stata formulata la segnalazione.

Resta inteso che la Società, ricorrendone i presupposti, potrà irrogare le opportune misure disciplinari e/o adire le vie legali a tutela dei propri diritti, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni infondate e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Società, al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

L'informativa alla persona segnalata potrà essere ritardata qualora sussista il rischio che tale comunicazione possa compromettere la verifica dei fatti oggetto di segnalazione o la raccolta delle prove.

### **PERDITA DELLE TUTELE**

Quando è accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante (il cosiddetto "whistleblower") per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Nel caso di perdita delle tutele da parte del segnalante l'ANAC, 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 (nel qual caso vengono comminate le sanzioni penali previste dalla legge), può comminare una sanzione economica da 500 a 2.500 euro.

### **DISMISSIONE DI ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE**

In ossequio al d.lgs. 24/2023 e nell'ottica di semplificare le modalità di segnalazione, da oggi non saranno più operativi i canali di segnalazione attivati nel corso degli ultimi 13 anni in conformità al previgente art. 6 del d.lgs. 231/2001, al Modello Organizzativo 231 ed al Regolamento di funzionamento dell'O.d.V.

### **GESTIONE DEI DATI E TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Il Gestore delle Segnalazioni e le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura, qualora interni alla Società, devono essere autorizzati a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

La Società garantisce la tracciabilità delle attività svolte nell'ambito della gestione delle segnalazioni, nel rispetto della riservatezza delle parti coinvolte.

I dati personali manifestamente non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza ritardo.

**MODULO PER RICEVUTA PROCEDURA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**

Il sottoscritto ..... Nato a .....

Il ..... C.f. ....

**Dichiara**

Di aver ricevuto la procedura ex D. Lgs. n° 24 del 10 marzo 2023 sulla “tutela del whistleblowing”.

.....

Firma

.....