PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Revisione:	02
Data della revisione:	10/05/2026
Autore:	Federica Dallanoce/Patrizia Maisto
Approvazione:	Direzione – 27/05/2026

INDICE

1. Premessa
2. Cos'è il Whistleblowing
3. Obiettivi e impegni
4. Meccanismi di segnalazione
5. Controllo e monitoraggio
6. Allegati
7. Redazione procedura e aggiornamento



Indice delle revisioni

Data	*Rev.*	*Creato da*	*Descrizione delle revisioni*
10/06/2025	01	Dallanoce	Prima emissione
10/05/2026	02	Maisto	Revisione di tutto il documento

1. PREMESSA

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, che mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione dei fenomeni corruttivi all’interno di enti pubblici e privati, recependo l’invito, rivolto all’Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l’azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.
Il quadro normativo è stato ulteriormente arricchito dall’emanazione del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (pubblicato in G.U. il 15/3/2023), con cui il legislatore nazionale ha dato attuazione alla 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. Tale disciplina ha effetto a decorrere dal 15/7/2023.
In osservanza di quanto sopra, nonostante non vi sia alcun obbligo, ma consapevoli dell’importanza dell’attivazione di adeguati canali di segnalazione al fine di tutelare l’integrità dell’Azienda e garantire il rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, anche nei confronti dei terzi, nell’esercizio delle attività aziendali, Adaci Formanagement Srl SU ha provveduto ad stilare la presente procedura e ad attivare appositi canali di segnalazioni, anche inviate in forma anonima.

2. COS’È IL “WHISTLEBLOWING”

Il whistleblowing è la segnalazione, da parte di una persona interna o collegata a un’organizzazione, di comportamenti illeciti, irregolari o pericolosi, sospette violazioni o presunte condotte illecite che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d’immagine, alla Società.

3. OBIETTIVI E IMPEGNI

Con la presente procedura Adaci Formanagement intende promuovere la più ampia diffusione presso tutti i destinatari di ogni informazione utile sui canali, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni sia interne che esterne.
La segnalazione deve avere ad oggetto atti o comportamenti che si ritiene realizzino una violazione di leggi, di regolamenti, del codice di comportamento o delle procedure/processi interni.
Le condotte illecite da segnalare devono riguardare situazioni delle quali il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro”, ossia a causa o in occasione di esso, e devono necessariamente essere basate su una puntuale conoscenza dei fatti.
A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si indicano quelle azioni o quelle omissioni, commesse o tentate, che possono essere oggetto di segnalazione:

- penalmente rilevanti, fraudolente o corruttive

- poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento, del CCNL di riferimento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società
- illegali, come ad es. furto, danni ai beni e alle attrezzature di proprietà della Società, utilizzo di beni aziendali per scopi privati
- potenzialmente dannose, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti
- illeciti civili
- casi di conflitto di interesse, potenziale o reale
- violazione della normativa interna

Non sono da comprendersi come oggetto delle segnalazioni semplici doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o del volontariato, o le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi/volontari.

Confermando che Adaci Formanagement si riserva la facoltà di prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, in linea generale le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti
- se conosciute, le generalità o altri elementi (es qualifica e la struttura in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione
- indicazione di eventuali documenti o altra tipologia di documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei datti segnalati.

Le segnalazioni che risulteranno essere prive di fondamento o non circostanziate, non saranno prese in considerazione.

Se nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, la Società si riserva di applicare gli opportuni provvedimenti disciplinari.

Le segnalazioni sono oggetto di istruttoria preliminare ad esito della quale si provvede a:

- Archiviare la segnalazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto, nei casi in cui emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti segnalati.

- Richiedere ulteriori elementi utili all'indagine qualora ritenesse necessario effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione
- Autorizzare l'avvio della successiva fase di "accertamento" avendo cura di informare tempestivamente sia la Proprietà sia il Rappresentante Legale della nostra Società nei casi di presunte irregolarità contabili e/o di carenze del sistema di controllo contabile
- A completamento dell'attività di accertamento, viene alternativamente stabilito se:
  - Archiviare la segnalazione motivandone le ragioni.
  - Qualificare la segnalazione come segnalazione effettuata con dolo o colpa grave e, in tali casi, si decide in merito ad eventuali azioni da intraprendere nei confronti del segnalante.
  - Dichiarare fondata la segnalazione e porre in essere ogni opportuno adempimento successivo.

4. MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

Al fine di favorire l'invio delle segnalazioni, la Società ha adottato un indirizzo mail dedicato whistleblowing@adaci.it.

La mail sopra indicata viene letta solo da due persone:

- il responsabile ESG della Società
- Il revisore dei conti del Socio Unico.

Il segnalante può effettuare una segnalazione, allegando file e documentazione a supporto ed eventualmente richiedere un incontro diretto con chi è preposto ad approfondire le segnalazioni ricevute. In caso di incontro e quindi di segnalazione orale, verrà stilato un verbale con la trascrizione della segnalazione e firmato da tutte le parti.

5. CONTROLLO E MONITORAGGIO

- L'osservanza di questa procedura è presidiata dalla Direzione che dovrà intervenire immediatamente in caso di necessità o di inosservanza.
- Annualmente la Direzione dovrà anche valutare se la presente procedura risulta efficace.

6. ALLEGATI

- Modulo segnalazione di violazioni whistleblowing.

7. REDAZIONE PROCEDURA E AGGIORNAMENTO

La presente procedura è stata redatta in conformità alla normativa vigente e alle migliori pratiche di settore e sarà oggetto di aggiornamento periodico, ove necessario.

Allegato 1: MODULO SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI WHISTLEBLOWING
(ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e della Politica Whistleblowing ADACI FORMANAGEMENT SRL SU)

CONFIDENZIALE (da utilizzarsi esclusivamente attraverso i canali ufficiali)

SEZIONE 1 – INFORMAZIONI SUL SEGNALANTE *(compilazione facoltativa)*

- **Nome e Cognome:** _____
- **Ruolo/Ente/Organizzazione:** _____
- **Recapiti (e-mail, telefono):** _____
- **Preferisci restare anonimo/a?** ☐ Sì ☐ No
  *Se si seleziona "Sì" questa sezione può restare in bianco; sarà comunque generato un **KEY-CODE** anonimo per il monitoraggio dello stato della segnalazione.*

KEY-CODE assegnato alla segnalazione (se anonima): _____

SEZIONE 2 – OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Tipologia di violazione riscontrata *(barrare quanto pertinente)*

- ☐ Violazione di leggi/regolamenti
- ☐ Conflitto di interessi
- ☐ Corruzione / Frode
- ☐ Salute, Sicurezza, Ambiente
- ☐ Altro (specificare): _____

  _____

Data/e e luogo/i dell'evento: _____

Persone/Entità coinvolte: _____

Descrizione dettagliata dei fatti (circostanze, modalità, elementi di prova):

_____

_____

_____

_____

SEZIONE 3 – EVIDENZE A SUPPORTO

Documenti o file allegati (listare):

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

SEZIONE 4 – AZIONI GIÀ INTRAPRESE

- Hai già discusso l'evento con qualcuno? ☐ Sì ☐ No
    - Se *Sì*, indicare a chi e l'esito: _____

      _____

      _____

      _____
- Esistono precedenti segnalazioni sugli stessi fatti? ☐ Sì ☐ No
    - Se *Sì*, dettagli: _____

      _____

      _____

      _____

SEZIONE 5 – ASPETTATIVE DEL SEGNALANTE

Cosa ti aspetti che ADACI FORMANAGEMENT SRL SU faccia in seguito a questa segnalazione?

_____

_____

_____

SEZIONE 6 – DICHIARAZIONI DEL SEGNALANTE

Con la presente dichiaro, sotto la mia responsabilità e in buona fede, che:

1. Le informazioni fornite sono, a mia conoscenza, accurate e veritiere;
2. Sono consapevole che ADACI FORMANAGEMENT SRL SU garantisce la riservatezza della mia identità e tutela da qualsiasi atto ritorsivo, in conformità al D.Lgs. 24/2023;
3. Sono a conoscenza che segnalazioni dolosamente false o gravemente negligenti possono comportare responsabilità disciplinari o legali.

Data: _____ **Firma (se non anonima):** _____