



**WHISTLEBLOWING - SEGNALAZIONE ILLECITI  
ED IRREGOLARITA'**

**PRO 17**  
Rev. 1 del 06.09.2025

Pag. 1 a 7

**PRO 17**  
**WHISTLEBLOWING -**  
**SEGNALAZIONI DI ILLECITI E**  
**IRREGOLARITÀ**

STATO DI REVISIONE						
Ed.	Revisione	Data	Motivo	Redatto	Verificato	Approvato
1	1	06.09.2025	Nuova emissione a seguito di integrazione standard ISO 37001:2016, ISO 39001:2016 ed ISO 26000:2010	RSGI	DIR	DIR



**WHISTLEBLOWING - SEGNALAZIONE ILLECITI  
ED IRREGOLARITA'**

**PRO 17**

Rev. 1 del 06.09.2025

Pag. 2 a 7

**SOMMARIO**

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2. DESTINATARI.....</b>	<b>3</b>
<b>3. SCOPO DELLA PROCEDURA.....</b>	<b>3</b>
<b>4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>4</b>
<b>6. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>9. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....</b>	<b>5</b>
<b>9.1 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER .....</b>	<b>6</b>
<b>10. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....</b>	<b>6</b>



## **1. PREMESSA**

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. "Whistleblowing" (in inglese soffiata nel fischietto) nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione operate dall'organizzazione.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, soci, fornitori, parti interessate, il pubblico o la stessa reputazione dell'organizzazione e la segnala agli organi legittimati a intervenire.

Questo strumento di tutela, già presente in altri Paesi quali Stati Uniti e Inghilterra, è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 1 co. 51 della Legge Anticorruzione 190/2012 che ha inserito nel D.lgs. 165/2001 l'art. 54 bis<sup>1</sup> "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

La ratio della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

## **2. DESTINATARI**

Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali
- i dipendenti della Europrogressgroup s.r.l.
- i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Europrogressgroup s.r.l.

## **3. SCOPO DELLA PROCEDURA**

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

---

<sup>1</sup> Art. 54 bis: "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico 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 od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".



## WHISTLEBLOWING - SEGNALAZIONE ILLECITI ED IRREGOLARITA'

PRO 17

Rev. 1 del 06.09.2025

Pag. 4 a 7

### 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'organizzazione.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico, modello 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Europrogressgroup s.r.l. o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

### 5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- la 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 (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- 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.

Si precisa che le segnalazioni potranno pervenire anche in forma anonima.

### 6. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione dovrà essere indirizzata al responsabile della "Compliance Function".

La segnalazione presentata o ricevuta da qualsiasi altro dipendente della Europrogressgroup s.r.l. deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, alla "CF" alla quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

1. mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica della "CF – Compliance Function" all'indirizzo mail [info@europrogressgroup.it](mailto:info@europrogressgroup.it) che ne garantirà la riservatezza;
2. a mezzo del servizio postale indirizzato alla società Europrogressgroup s.r.l. – SS 87 SNC Zona industriale Asi, Pascarola 80023 Caivano (NA)



3. o tramite posta interna, in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
4. verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dalla "CF".

## **7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate alla "CF" che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, la "CF" può avvalersi del supporto e della collaborazione di altri responsabili di funzione (per i quali vige il medesimo vincolo di riservatezza) ed all'occorrenza di organi di controllo esterni all'azienda (ad es. Guardia di Finanza, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata la "CF", in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- a adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Europrogressgroup s.r.l.

## **8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, la "CF" assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di due anni dalla ricezione della segnalazione.

## **9. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile<sup>2</sup> e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso

---

<sup>2</sup> Art. 2403 c.c. Risarcimento per fatto illecito "Qualunque fatto, doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno".



consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 e s.m.i.

### **9.1 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione alla "CF" che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione.

Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa; e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

L'area che si occupa delle sanzioni disciplinare che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

## **10. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**



**WHISTLEBLOWING - SEGNALAZIONE ILLECITI  
ED IRREGOLARITA'**

**PRO 17**

Rev. 1 del 06.09.2025

Pag. **7** a **7**

Resta valida 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 della presente procedura, 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 oggetto della presente procedura.