

**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE  
ILLECITE (WHISTLEBLOWING)  
E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE  
SEGNALA ILLECITI**

**CARPENTERIA MANESSI SRL**

Viale Europa 5 - 25036 Palazzolo sull'Oglio (BS) – ITALY  
Phone + 39 (0)30 74 00 880 - Fax + 39 (0)30 74 02 776  
P.iva: 02575780982 - Web: [www.manessi.it](http://www.manessi.it)

INDICE GENERALE

1	SCOPO
2	CAMPO DI APPLICAZIONE
3	RIFERIMENTI
4	DEFINIZIONI E ACRONIMI
5	ATTIVITÀ
6	RESPONSABILITÀ E TUTELE

**CARPENTERIA MANESSI SRL**

Viale Europa 5 - 25036 Palazzolo sull'Oglio (BS) – ITALY  
Phone + 39 (0)30 74 00 880 - Fax + 39 (0)30 74 02 776  
P.iva: 02575780982 - Web: [www.manessi.it](http://www.manessi.it)

## **1. SCOPO**

Scopo del presente documento è quello di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di condotte illecite, provenienti da coloro che intendono mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

Il whistleblowing è uno strumento attraverso il quale un soggetto qualificato, titolare di un rapporto giuridico di seguito individuato, può segnalare condotte ed atti illeciti.

La procedura a seguire ha per scopo quello, da un lato, di mettere a conoscenza del potenziale segnalante i propri diritti, le corrette procedure, l'estensione e i limiti della sua tutela; dall'altro, per il soggetto ricevente, ed eventuali altri soggetti coinvolti nella gestione e trattazione della segnalazione, di conoscere il perimetro del proprio compito e le connesse responsabilità; non da ultimo, anche soggetti terzi eventualmente menzionati nella segnalazione possono avere conoscenza di quale possa essere la trattazione dei dati che li riguardano e di quale tipo di accesso sia possibile agli stessi dati

## **2. CAMPO DI APPLICAZIONE**

In base alla legge 30 novembre 2017 n. 179 "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 privato" ed al D.Lgs. 10/03/2023 n. 24, può effettuare le segnalazioni:

- il lavoratore subordinato, ed il lavoratore interinale che presta attività lavorativa presso la società Carpenteria Manessi Srl;
- il lavoratore autonomo, il libero professionista o consulente che svolge la propria attività lavorativa presso Carpenteria Manessi Srl;
- Stagista o tirocinante, retribuito o non retribuito, che presta la propria attività presso la Carpenteria Manessi Srl;
- la persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Carpenteria Manessi Srl;
- il collaboratore e consulente esterne nonché il lavoratore ed il collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di Carpenteria Manessi Srl

## **3. FONTI LEGISLATIVE DI RIFERIMENTO**

- Direttiva (UE) 2019/1937 del parlamento europeo e del consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 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;
- Linee guida ANAC del 9.6.2021 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)
- FAQ ANAC in materia di Anticorruzione – whistleblowing
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni e tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis decreto legislativo n. 165/2001.

### **CARPENTERIA MANESSI SRL**

Viale Europa 5 - 25036 Palazzolo sull'Oglio (BS) – ITALY  
Phone + 39 (0)30 74 00 880 - Fax + 39 (0)30 74 02 776  
P.iva: 02575780982 - Web: [www.manessi.it](http://www.manessi.it)

- D.Lgs. n. 231 del 08/06/2001 e s.m.i. che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300.
- TFUE del 13/12/2007 e s.m.i. che organizza il funzionamento dell'Unione Europea e determina i settori, la delimitazione e le modalità d'esercizio delle sue competenze.
- Regolamento (UE) 2016/679, sulla protezione dei dati, del Parlamento europeo e del Consiglio del 27/04/2016.
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 "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.
- D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023 che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato e al fine di garantire veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere.

#### **4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e fornire il maggior numero di elementi, a conoscenza del denunciante, utili per procedere alle dovute verifiche e controlli, anche ai fini dell'individuazione degli autori della presunta condotta illecita.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche le notizie che sono state acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

La segnalazione pertanto dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- generalità del segnalante;
- chiara e quanto più possibile completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità dell'autore dei fatti, se conosciute;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

#### **SEGNALAZIONI ANONIME**

La disciplina del whistleblowing e le conseguenti tutele non si applicano alle segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore: la tutela tipica dell'istituto verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificati secondo le previsioni del paragrafo

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione da Carpenteria Manessi Srl solo se relative a fatti di particolare gravità e solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni concretamente rilevanti e riferibili a contesti determinati al momento della segnalazione.

## 5. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

### CANALE INTERNO:

- Mediante piattaforma web “Smart WB” – al link:  
[https://www.smart-wb.it/report.php?company\\_code=CM20231215](https://www.smart-wb.it/report.php?company_code=CM20231215)
- in forma scritta, tramite raccomandata con la dicitura “IN VIA RISERVATA” al Presidente dell’O.d.V. di Carpenteria Manessi Srl - Dr. Ing. Francesco Assoni Via Fratelli Lechi 27,25121 Brescia
- in forma orale, tramite prenotazione di appuntamento con l’ODV per un incontro diretto.

In caso di segnalazione in forma anonima questa avrà seguito solo se adeguatamente circostanziata e con tutti gli elementi informativi utili per verificarla, indipendentemente dalla conoscenza del segnalante.

**Tutte le segnalazioni whistleblowing sono totalmente sottratte al diritto di accesso da parte di terzi.**

### CANALE ESTERNO:

La segnalazione all’ANAC mediante la piattaforma disponibile sul sito istituzionale dell’Autorità può essere effettuata laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

in forma orale:

- attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole su richiesta della persona segnalante;

con divulgazione pubblica:

- attraverso la stampa;
- attraverso la televisione o la radio;
- tramite internet o altri mezzi informatici;
- tramite social network.

## 6. PRESUPPOSTI PER SEGNALAZIONE INTERNA

Possono essere oggetto di segnalazione interna:

- le violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della società Carpenteria Manessi Srl;
- gli illeciti amministrativi, civili, penali, tributari e contabili;

### **CARPENTERIA MANESSI SRL**

Viale Europa 5 - 25036 Palazzolo sull’Oglio (BS) – ITALY  
Phone + 39 (0)30 74 00 880 - Fax + 39 (0)30 74 02 776  
P.iva: 02575780982 - Web: [www.manessi.it](http://www.manessi.it)

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- la violazione del MOG previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 e di quello vigente in Carpenteria Manessi Srl;
- le violazioni del diritto nazionale o dell'UE in particolare di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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 e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; 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, ecc.

**NON possono essere oggetto di segnalazione le 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate**

## 7. DESTINATARI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La legge prevede la responsabilità dell'intero processo di ricezione e gestione delle segnalazioni a carico del Presidente dell'ODV che per Festa Trasporti Srl si identifica nella figura dell'avv. Sara Baresi, e sulla quale sono incentrati tutti gli oneri legati alla protezione dei segnalanti e alle attività di istruttoria in relazione ai contenuti delle segnalazioni.

L'ODV può coinvolgere altri soggetti all'interno dell'assetto aziendale per quanto riguarda le attività di accertamento degli illeciti; questi soggetti devono tuttavia essere coinvolti solo con riferimento ai fatti segnalati, e non deve essere condiviso con loro alcun elemento che possa portare all'identificazione del soggetto segnalante.

Durante l'attività di accertamento, l'ODV potrà coinvolgere, nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e dei contenuti della segnalazione, gli Uffici interni individuati di volta in volta in base alla tipologia di attività istruttoria che viene in rilievo.

## 8. ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

L'ODV è tenuto a svolgere un'attività istruttoria in merito ai fatti segnalati. Lo svolgimento di questa attività non deve invadere ambiti di competenza di altri organi dell'amministrazione, come ad esempio l'esercizio di azioni disciplinari.

Il principio cardine da considerare durante le attività di accertamento è quello relativo **alla protezione della riservatezza dei soggetti coinvolti**, a partire dal segnalante, ma comprendendo anche il soggetto segnalato, nonché altre persone menzionate nella segnalazione come persone possibilmente informate sui fatti.

Eventuali altri soggetti coinvolti nell'attività istruttoria dovranno ricoprire un ruolo limitato ed avere un accesso alle informazioni relative alla segnalazione limitato allo stretto necessario.

L'attività istruttoria dell'ODV è finalizzata alla verifica delle informazioni esposte dalla segnalazione, al fine di ravvisare la possibile emersione di reati, illeciti o irregolarità amministrative o malfunzionamenti nei processi dell'ente.

Durante la fase istruttoria, l'ODV non deve informare il soggetto segnalato del fatto che a suo carico sia stata presentata una segnalazione né deve comunicargli gli esiti della gestione (ad esempio, non deve essere in alcun modo comunicato al segnalato che la segnalazione che lo riguarda è stata

### CARPENTERIA MANESSI SRL

Viale Europa 5 - 25036 Palazzolo sull'Oglio (BS) – ITALY  
Phone + 39 (0)30 74 00 880 - Fax + 39 (0)30 74 02 776  
P.iva: 02575780982 - Web: [www.manessi.it](http://www.manessi.it)

trasmessa all’Autorità giudiziaria competente, altrimenti il rischio è di alterare l’attività di indagine della Procura).

È bene che il canale di comunicazione sia mantenuto attivo e che le comunicazioni date al segnalante siano anche ricorrenti, per mantenere “agganciato” lo stesso e renderlo partecipe delle attività messe in atto dall’ ODV in seguito alla segnalazione. Entro 7 giorni dalla ricezione, l’ODV prende in carico la segnalazione e dà comunicazione al segnalante dell’avvio dell’istruttoria medesima.

L’analisi preliminare può condurre l’ODV a disporre l’archiviazione per:

- manifesta mancanza di interesse all’integrità della pubblica amministrazione;
- manifesta incompetenza di Festa Trasporti Srl sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l’assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l’esercizio dei relativi poteri;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti;
- segnalazioni reiterate da parte dello stesso soggetto su fatti già segnalati.

## **9. PRESUPPOSTI E CONDIZIONI PER EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE ESTERNA**

Ferma restando la preferenza per il canale interno, è possibile effettuare una segnalazione anche attraverso un canale esterno.

L’ANAC è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. L’accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni. In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione:

- il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte del soggetto designato;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L’attivazione e la gestione di tale canale sono affidate ad ANAC.

**10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001)**

- a) 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 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.**
- b) Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione 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, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, 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 segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità (art. 54 bis, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001).

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso.

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.

**Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi delle presenti linee guida 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 ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

**Modulo compilabile per le segnalazioni**

**DATI DEL SEGNALANTE che intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele di cui al D.Lgs. del 10/03/2023 n. 24**

Nome (facoltativo)	_____
Cognome (facoltativo)	_____
Ruolo / Funzione (facoltativo)	_____
Telefono (per eventuali ulteriori contatti):	_____
E-Mail (per eventuali ulteriori contatti):	_____

**OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

1	Illeciti amministrativi, civili, penali, tributari e contabili.	<input type="checkbox"/>
2	Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n.231/01 o violazione del modello di organizzazione e gestione.	<input type="checkbox"/>
3	Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti del diritto nazionale o dell'UE: in particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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 e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; 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.	<input type="checkbox"/>
4	Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.	<input type="checkbox"/>
5	Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto con la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.	<input type="checkbox"/>
6	Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.	<input type="checkbox"/>

**ALTRE INFORMAZIONI DELLA SEGNALAZIONE**

- luogo ove si è svolto il fatto, data e possibilmente orari

---

- persone coinvolte (*dirigenti, responsabili, lavoratori CARPENTERIA MANESSI SRL e/o persone terze private o pubbliche*) - (*nome e cognome*)

---

- aziende coinvolte (*private o pubbliche*) - (*ragione sociale e sede legale*)

---

- eventuale/i testimone/i del fatto - (*nome e cognome*)

---

- descrizione sintetica dei fatti:

---

- modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:

---

- circostanze oggettive di eventuale violenza o minaccia:

**ALTRE INFORMAZIONI DELLA SEGNALAZIONE**

- motivazione dell'illecito (*barrare una o più caselle*):

è penalmente rilevante

viola la Politica aziendale,  
il Codice Etico o altre disposizioni  
sanzionabili in via disciplinare

arrecava un danno patrimoniale  
alla Carpenteria Manessi Srl

arrecava un danno di immagine  
alla Carpenteria Manessi Srl

viola le norme ambientali e  
di sicurezza sul lavoro

costituisce un caso di mala-gestione  
delle risorse

comporta una discriminazione  
nei confronti del segnalante

altro, specificare

N.B.: allegare eventuale documentazione a corredo della presente segnalazione.

Data \_\_\_\_\_