

Procedura whistleblowing

Versioni

Rev.	Modifica	Redatto	Approvato	Data
0	Prima emissione	<u>Comitato whistleblowing</u>	Direzione	18/12/2023

Diffusione

Cda, dirigenti, dipendenti, organi di controllo, collaboratori, parti interessate

Procedura whistleblowing	Pag . 1/12
	Rev.: 0

Sommario

1. Obiettivi	2
2. Ambito soggettivo.....	3
3. Definizioni	4
4. Ambito oggettivo	6
Caratteristiche delle segnalazioni	8
5. Modalità operative	8
Canale di segnalazione Interno.....	8
A) Ricezione delle segnalazioni.....	9
B) Istruttoria	9
C) Chiusura delle segnalazioni	10
Canale di segnalazione Esterno (ANAC).....	10
Divulgazione pubblica	11
Denuncia all’Autorità Giudiziaria.....	11
Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.	11
6. Garanzie e tutela.....	11
a. Riservatezza	11
b. Tutela del segnalante	12
c. Tutela del segnalante da ritorsioni e discriminazioni.....	12
d. Tutela del segnalato.....	13
7. Protezione dei dati personali	13
8. Gestione dei conflitti d’interesse	14
9. Comunicazione, formazione e informazione	14
10. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti	14
11. Riferimenti normativi.....	15
- Regolamento Generale Europeo UE 2016/679.....	15

1. Obiettivi

La presente procedura disciplina il processo di ricezione e trattamento delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) e le modalità di gestione della relativa istruttoria, ai sensi della normativa vigente applicabile (D. Lgs 10 marzo 2023, n. 24) e nel rispetto della protezione dei dati personali (Reg. UE 2016/679 GDPR).

Procedura whistleblowing	Pag . 2/15
	Rev.: 0

2. Ambito soggettivo

La presente procedura si applica alla Società C.S.F. COSTRUZIONI E SERVIZI S.R.L.

2.1 I soggetti che godono della protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato sono:

- *Lavoratori subordinati*. Rientrano in questa categoria anche di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- *Lavoratori autonomi* che svolgono la propria attività lavorativa presso C.S.F. COSTRUZIONI E SERVIZI S.R.L. lavoratori con rapporti di lavoro autonomi, titolari di un rapporto di collaborazione, i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato). collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali;
- *Liberi professionisti e consulenti*;
- *Volontari e tirocinanti*, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso C.S.F. COSTRUZIONI E SERVIZI S.R.L.;
- *Azionisti*. Persone fisiche che detengono azioni e siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società;
- *Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza*, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni).

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico. Quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; o durante il periodo di prova; o successivamente allo scioglimento del rapporto

2.2 I soggetti che godono della protezione diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche.

Si tratta di soggetti che, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Sono:

Facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel

Procedura whistleblowing	Pag . 3/15
	Rev.: 0

medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica *lavorano*;

Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

3. Definizioni

AZIENDA: C.S.F. COSTRUZIONI E SERVIZI S.R.L.

Comitato Whistleblowing: Organismo collegiale responsabile del processo di gestione delle segnalazioni, che ne valuta l'adeguatezza, suggerisce al Consiglio di Amministrazione gli eventuali interventi migliorativi sul processo, promuove le necessarie azioni di informazione e formazione rivolte alla popolazione aziendale.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'ente privato.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 D. Lgs 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazione o Segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: la comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 D. Lgs 24/2023.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 D. Lgs 24/2023.

Procedura whistleblowing	Pag . 4/15
	Rev.: 0

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: 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.

Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Personale: amministratori, i dirigenti, altri membri degli organi sociali e di vigilanza, il management e i dipendenti, terze parti non dipendenti quali business partner, fornitori, clienti, collaboratori, stagisti, società di revisione, consulenti e ogni altro soggetto che agisce per conto dell'organizzazione.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Gestione: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Segnalazione anonima: segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicite, né siano individuabili in maniera univoca.

Segnalazione circostanziata: segnalazione in cui la narrazione da parte dell'autore, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito (ad esempio, tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, valore, cause e finalità dell'illecito, società, aree, persone, unità, enti interessati o coinvolti, anomalia sul sistema di controllo interno, etc.) è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti d'indagine a disposizione, ai competenti organi aziendali di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.

Segnalazione non circostanziata: segnalazione che non contiene un dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, la verifica della fondatezza o meno dei fatti segnalati.

PO4426 - Procedura whistleblowing	Pag . 5/15
	Rev.: 0

Segnalazione fondata/non fondata: segnalazione che corrisponde/non corrisponde allo stato di fatto rilevato dalle verifiche svolte.

Segnalazione illecita: segnalazione che dagli esiti della fase istruttoria si rilevi non fondata sulla base di elementi oggettivi, e rispetto alla quale le circostanze concrete accertate nel corso della stessa istruttoria consentano di ritenere che sia stata fatta in malafede o con grave negligenza.

Segnalazione non inerente: segnalazione non avente ad oggetto fatti che rientrano nell'ambito di applicazione di cui all'articolo 4 della presente procedura.

4. Ambito oggettivo

Il D.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse, l'integrità dell'Azienda, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati. Solo determinate tipologie di illeciti rilevano perché una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia possano essere considerate ai fini dell'applicabilità della disciplina di protezione.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di chi divulga pubblicamente, le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

Tramite il canale Whistleblowing può essere segnalato quanto segue:

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali
 - o illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
 - o Irregolarità tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni predette;
 - o Elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.
- Violazioni della normativa europea
 - o Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. 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; 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. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti

Procedura whistleblowing	Pag . 6/15
	Rev.: 0

pericolosi.

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza;

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 che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto. Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori; o ancora al caso, tra gli altri, della direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio che ha previsto la protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di investimento;
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. A titolo di esempio, le disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

Procedura whistleblowing	Pag . 7/15
	Rev.: 0

Caratteristiche delle segnalazioni

Il segnalante effettua le segnalazioni fornendo le informazioni di cui dispone, basate su fondati motivi e notizie veritiere. È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata nel tempo e nel luogo, al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti.

Le successive fasi di accertamento sono agevolate da segnalazioni dal contenuto preciso e dettagliato, quali a titolo esemplificativo:

- descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo, di luogo);
- elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati) per quanto noti;
- indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- è utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

C.S.F. COSTRUZIONI E SERVIZI S.R.L. incoraggia i whistleblower a privilegiare le segnalazioni identificate, al fine di snellire e rendere più efficaci le indagini; tuttavia, sono accettate anche le segnalazioni anonime.

5. Modalità operative

Sono previste diverse possibilità per poter effettuare una segnalazione di Whistleblowing, come di seguito illustrato. E' fondamentale per chi intende presentare una segnalazione specificare che si tratta di una segnalazione cd. Whistleblowing per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing. In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria.

In caso di utilizzo del canale interno C.S.F. COSTRUZIONI E SERVIZI S.R.L. disponibile su piattaforma web My Governance, la segnalazione verrà considerata di default come segnalazione whistleblowing: verrà dunque mantenuta riservata l'identità del soggetto segnalante e si applicheranno delle tutele previste dal dlgs 24/2023 in caso di ritorsioni.

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tassativamente riportati in ordine di applicazione:

- i) Canale interno;
- ii) Canale esterno gestito dall'ANAC
- iii) Divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Canale di segnalazione Interno

L'iter procedurale delle segnalazioni interne prevede le seguenti fasi:

- A) Ricezione delle segnalazioni;
- B) Istruttoria;
- C) Chiusura delle segnalazioni.

Procedura whistleblowing	Pag . 8/15
	Rev.: 0

A) Ricezione delle segnalazioni

L'Azienda, al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio ed indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione, ha messo a disposizione una pluralità di canali di comunicazione tra loro alternativi:

- **Posta ordinaria o Raccomandata ordinaria** mediante cui il segnalante invia al dott. Francesco Cataldi, via della Costituente 19/E, 70125 Bari (c.a. Comitato Whistleblowing), il modulo di segnalazione, avendo cura di inserire in una busta la prima parte compilata con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; in un'altra busta, la seconda parte del modulo, indicando i dettagli della segnalazione; in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste, sigillate entrambe, dovranno poi essere inserite in una terza busta sigillata con la dicitura RISERVATO – WHISTLEBLOWING. Le buste che perverranno non sigillate saranno distrutte immediatamente.
La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.
- **Segnalazione orale o in presenza**, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, la persona segnalante può consegnare *brevi manu* il modulo di segnalazione compilato all'incaricato, nominato dal Comitato Whistleblowing, ovvero rilasciare dichiarazione *de visu*, verificando, rettificando e confermando il verbale dell'incontro tramite la propria sottoscrizione.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dalla Comitato Whistleblowing, che deve essere contattato in caso di eventuali malfunzionamenti.

Il personale che riceve una segnalazione al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla senza indugio, in originale e con eventuali allegati, al competente Comitato Whistleblowing, nel rispetto dei criteri della massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Il Comitato Whistleblowing, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

A) Istruttoria

L'obiettivo è quello di eseguire gli approfondimenti finalizzati ad accertare in modo oggettivo la fondatezza o meno dei fatti segnalati. A tal fine il dott. Cataldi, supportato dalle Funzioni aziendali competenti e/o da consulenti esterni a seconda dell'oggetto della segnalazione, analizza le segnalazioni pervenute e:

Il Comitato Whistleblowing analizza le segnalazioni pervenute e:

- qualora la segnalazione abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile e faccia riferimento a fatti rilevanti, avvia la relativa istruttoria;
- qualora la segnalazione abbia contenuto non circostanziato e/o non verificabile e il segnalante non fosse raggiungibile per fornire le necessarie integrazioni, archivia la segnalazione;
- qualora la segnalazione abbia ad oggetto fatti che - seppur riguardanti l'Azienda - non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo, provvede a trasmetterla alla funzione competente dell'Azienda per la gestione della tematica;
- qualora sui fatti segnalati è nota l'esistenza di indagini in corso da parte di Pubbliche Autorità (es. autorità giudiziarie e organi amministrativi) si astiene dal trattare l'istruttoria;

Procedura whistleblowing	Pag . 9/15
	Rev.: 0

- qualora la segnalazione sia relativa a fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati e senza che la nuova segnalazione abbia aggiunto o consenta di aggiungere elementi o aspetti ulteriori rispetto a quanto già conosciuto, archivia la segnalazione.

Nell'ambito dell'istruttoria, il Comitato mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni.

Il Comitato Whistleblowing garantisce la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni, nonché delle carte di lavoro relative all'istruttoria e agli eventuali audit riferiti alla segnalazione, in appositi archivi informatici con i più elevati standard di sicurezza e riservatezza.

B) Chiusura delle segnalazioni

Il Comitato Whistleblowing esamina i risultati della fase di istruttoria e fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione:

- qualora il contenuto della segnalazione dovesse essere confermato, demanda la definizione degli eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore;
- qualora nel corso dell'accertamento (a prescindere dall'esito) dovessero emergere aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, potrà richiedere l'attuazione delle necessarie azioni di miglioramento.

Canale di segnalazione Esterno (ANAC)

I soggetti segnalanti o denunciati hanno la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione. ANAC, è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce, 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. **Si può accedere a tale canale esterno pubblico SOLO in presenza di alcune condizioni:**

1. Se il canale interno obbligatorio non è attivo oppure è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
2. La persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito;
3. La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito - questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
4. La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

La piattaforma ANAC è erogata in forma di applicazione web accessibile tramite browser.

La piattaforma ANAC consente l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo.

La piattaforma ANAC consente, in modo informatizzato, la compilazione, l'invio e la ricezione del modulo di segnalazione, la gestione dell'istruttoria e l'eventuale inoltro ad altre Autorità competenti.

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Procedura whistleblowing	Pag . 10/15
	Rev.: 0

Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. **Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica:**

1. ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

Denuncia all'Autorità Giudiziaria

E' riconosciuta ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

6. Garanzie e tutela

a. Riservatezza

Tutto il Personale di C.S.F. COSTRUZIONI E SERVIZI S.R.L., coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni, è tenuto a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati) e segnalati, del facilitatore e di tutte le persone coinvolte.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato o della persona coinvolta, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare

Procedura whistleblowing	Pag . 11/15
	Rev.: 0

solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante e di una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

Va anche precisato che il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Il trattamento di tutti questi elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione), qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata

A tal fine, il Comitato annota in un apposito Registro le Segnalazioni ricevute, le persone coinvolte a cui si è reso necessario fornire informazioni in merito alle segnalazioni (es. esistenza e/o contenuto della segnalazione, identità del segnalante e/o del segnalato, esito degli accertamenti svolti).

b. Tutela del segnalante

C.S.F. COSTRUZIONI E SERVIZI S.R.L. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante a partire dalla fase di ricezione della segnalazione e per tutto il tempo di gestione dell'istruttoria e successivamente alla chiusura della segnalazione, nel rispetto delle previsioni di legge.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea la riservatezza della identità del segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) viene garantita mediante la consegna, in busta chiusa, della corrispondenza cartacea indirizzata al Comitato.

c. Tutela del segnalante da ritorsioni e discriminazioni

Nel rispetto della legge è vietata e sanzionata ogni forma di ritorsione o di discriminazione nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione (come di chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati), a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno. Il segnalante o soggetto coinvolto non potrà essere licenziato, ne potrà subire alcun mutamento di mansione, o essere sospeso, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro.

Qualora in particolare il segnalante in buona fede sia un dipendente, il Comitato (avvalendosi delle funzioni aziendali competenti) monitorerà lo svolgersi della vita lavorativa del dipendente per un periodo di 2 anni dalla data della segnalazione, per provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla segnalazione stessa.

Vengono esemplificate di seguito le casistiche che sono configurabili come ritorsioni, ossia atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto:

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o

Procedura whistleblowing	Pag . 12/15
	Rev.: 0

referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. Oltre a quelle espressamente indicate, possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc. La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto "tentata" oppure "minacciata".

d. Tutela del segnalato

C.S.F. COSTRUZIONI E SERVIZI S.R.L. richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno. Le garanzie di riservatezza fissate dalla Procedura tutelano anche il segnalato. Il segnalato non verrà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

7. Protezione dei dati personali

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni avverrà nel rispetto della vigente normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, incluso il Regolamento Europeo UE 2016/679 ("GDPR"), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili, ed in conformità con la specifica informativa privacy resa agli interessati e accessibile sul sito web aziendale nell'apposita sezione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, fornendo

Procedura whistleblowing	Pag . 13/15
	Rev.: 0

idonee informazioni alle persone segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento o dell'articolo 11 del predetto decreto legislativo, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

8. Gestione dei conflitti d'interesse

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno o più componenti del Comitato Whistleblowing in via diretta, tali componenti saranno esclusi dalla gestione della segnalazione.

A fronte di ulteriori e differenti situazioni in cui un componente del Comitato sia in conflitto di interesse, è sua responsabilità dichiarare il conflitto. L'opportunità di mantenere o escludere il coinvolgimento di detto componente sarà valutata a cura dei restanti componenti, i quali provvederanno a disabilitare temporaneamente tale soggetto dall'accesso alla Piattaforma.

I componenti hanno sempre accesso alla piattaforma digitale, quindi ciascuno di essi ha tempestivamente accesso alle segnalazioni pervenute tramite tale canale.

9. Comunicazione, formazione e informazione

Il Comitato è responsabile di fornire e promuovere nel tempo le necessarie azioni di informazione e formazione, ove necessario, rivolte alla popolazione aziendale sulla gestione delle segnalazioni e, in particolare, sull'utilità del processo.

10. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti

C.S.F. COSTRUZIONI E SERVIZI S.R.L. prevede e adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Riguardo ai Terzi (es. partner, fornitori, consulenti, agenti) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali.

Procedura whistleblowing	Pag . 14/15
	Rev.: 0

11. Riferimenti normativi

- **D. lgs n 24/2023** avente ad oggetto *“Attuazione della 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- **Regolamento Generale Europeo UE 2016/679.**

Procedura whistleblowing	Pag . 15/15
	Rev.: 0