



Policy Whistleblowing

Versione	Data	Redatta da	Approvata da	Descrizione degli aggiornamenti
01				
02				
03				

Indice

1. Premessa	2
2. Definizioni	3
3. Soggetti segnalanti	4
4. Oggetto della segnalazione	5
5. Segnalazione in buona o in mala fede	6
5.1 Segnalazioni in buona fede	6
5.2 Segnalazioni in mala fede	6
6. Procedimento di segnalazione	6
6.1 Modalità di segnalazione	6
6.2 Contenuto della segnalazione	7
7. Destinatari della segnalazione. Il Comitato Whistleblowing.	8
8. Presidi a tutela del segnalante.	8
9. Tutela del Segnalato	10
10. Modalità di gestione della segnalazione	11
11. Provvedimenti disciplinari	13
12. Trattamento dei Dati.	13
13. Aggiornamento della Policy Whistleblowing	14
14. Pubblicazione, diffusione e informazione	14

POLICY WHISTLEBLOWING

per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte dei soggetti che intrattengono rapporti con COSEDIL s.p.a.

1. Premessa

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche **“Decreto Whistleblowing”** o **“Decreto”**) recante *“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”*.

Il Decreto introduce la nuova normativa del *Whistleblowing* in Italia, abrogando la precedente, e disciplina la protezione delle persone (cc.dd. *whistleblower*) che segnalano 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 siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Con il presente documento (di seguito **“Policy Whistleblowing”** o **“Policy”**), COSEDIL s.p.a. (di seguito anche la **“Società”**) intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti come meglio disciplinato nel Decreto, nelle Linee Guida ANAC¹ e nella Guida Operativa di Confindustria,² e nel rispetto di quanto sancito dal Garante per la Protezione dei Dati Personali.³

Pertanto, scopo della *Policy* è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare la persona segnalante e i soggetti coinvolti nella segnalazione in ordine alle forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

¹ *Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne* consultabile al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

² Confindustria NUOVA DISCIPLINA “WHISTLEBLOWING” GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI consultabile al seguente link <https://www.confindustria.it/wcm/connect/764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485/Guida+Operativa+Whistleblowing.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485-oJNmhSD>.

³ Garante per la Protezione dei Dati Personali, Parere sullo Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne - 6 luglio 2023 - 6 luglio 2023 (Registro dei provvedimenti n. 304 del 6 luglio 2023) consultabile al seguente link <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9912239>.

Si precisa che, nella redazione della presente Policy, la Società ha tenuto conto dei valori che costituiscono le fondamenta della propria organizzazione e si è impegnata a realizzare le proprie attività secondo i massimi *standard* di correttezza, etica, legalità, trasparenza, responsabilità e *business integrity*.

I principi enunciati nella presente *Policy* non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti nei Paesi in cui opera la Società, né quelli di segnalazione agli organi di controllo eventualmente istituiti presso la Società, ma mirano a trovare un giusto equilibrio tra i legittimi interessi della Società, nella prevenzione di comportamenti illeciti, e i diritti fondamentali dei suoi dipendenti e in generale dei destinatari della Policy, in particolare per quanto riguarda il trattamento dei dati personali che li riguardano.

2. Definizioni

Ai fini della presente Policy, i termini elencati assumono il significato di seguito specificato:

Destinatari	Personale dipendente della Società assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i <i>business partner</i> , anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione interna o esterna o della divulgazione pubblica, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna o esterna o la divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Segnalazione	Comunicazione scritta oppure orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse dalla Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazioni anonime	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta oppure orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al paragrafo 7.1, lettera b.

Segnalazioni in malafede	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al paragrafo 6.1, lettera b.
Segnalazione non rilevante	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute dalla Società che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle condotte di cui al paragrafo 4.

3. Soggetti segnalanti

In conformità con quanto previsto dall'articolo 3 del Decreto, possono presentare una segnalazione i seguenti soggetti, ovvero i Segnalanti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori part-time e i collaboratori, i prestatori di lavoro occasionale;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori della Società, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti della Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli *stakeholder* e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- i lavoratori cessati, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo in cui prestavano la propria attività lavorativa per la Società;
- i soggetti che hanno acquisito le informazioni sulle violazioni durante il periodo di prova;
- i soggetti non ancora assunti, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante le fasi precontrattuali o nel processo di selezione.

La Società, in linea con quanto disposto dall'articolo 3, comma 5, del Decreto, garantisce la tutela e la protezione oltre che dei Segnalanti, come anzidetti, anche dei soggetti che assistono il Segnalante durante il processo di segnalazione, quali Facilitatori, la cui attività si mantiene riservata, nonché di soggetti connessi con il Segnalante, quali colleghi/familiari, ovverosia persone del medesimo contesto lavorativo che sono legati al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, o che abbiano con esso rapporti abituali e correnti.

La Società garantisce, altresì, la tutela e la protezione agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso effettua una prestazione lavorativa, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.



4. Oggetto della segnalazione




Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del Decreto, possono costituire oggetto di segnalazione:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea (indicati nell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937, anche se non previsti nell'allegato al Decreto Whistleblowing) e 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 europea di cui all'articolo 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei punti precedenti;
- atti od omissioni che costituiscano violazioni valutabili ai sensi del D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti e più in particolare violazione dei principi sanciti nel Modello Organizzativo e del Codice Etico adottati dalla Società.

Non sono ammesse Segnalazioni aventi ad oggetto fatti diversi da quelli sopra descritti. Pertanto, in caso di presentazione di Segnalazioni aventi contenuto diverso rispetto a quello stabilito dalla presente Policy, quest'ultime verranno ritenute come ineseguibili e verranno respinte dalla persona/ufficio deputato alla ricezione delle stesse.

In particolare, non sono meritevoli di tutela e, pertanto, sono **vietate** e ove effettuate non saranno considerate ai fini del Decreto le Segnalazioni:

	relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi
	aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti

	fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito
	aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose
	aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato

La segnalazione deve essere presentata in buona fede e deve essere circostanziata, cioè effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire alle persone preposte/ufficio preposto di accertare i fatti segnalati sia con riferimento all'evento ritenuto meritevole di segnalazione sia con riferimento al soggetto o ai soggetti cui lo stesso è attribuibile. A tal fine, le Segnalazioni dovranno essere dotate di un contenuto minimo, ovvero sia riportare almeno gli elementi indicati nei paragrafi che seguono.

5. Segnalazione in buona o in mala fede

5.1 Segnalazioni in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare le Segnalazioni solo dopo aver acquisito **informazioni sufficientemente esaurienti** che lo inducano a ritenere che sia altamente probabile che la Violazione si verifichi o che si sia verificata e che il Segnalato l'abbia commessa. In questa prospettiva, è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche ed il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la segnalazione.

5.2 Segnalazioni in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare **volutamente** futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni **deliberatamente** errate o fuorvianti al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

In tale caso, la Società si riserva di porre in essere adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

6. Procedimento di segnalazione

6.1 Modalità di segnalazione

Le Segnalazioni devono essere presentate utilizzando uno dei canali di segnalazione resi noti al personale aziendale, ai consulenti, ai collaboratori, ai fornitori e, in generale, ai soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti professionali o di affari.

a. Segnalazione interna

In conformità con quanto disposto dall'articolo 4 del Decreto Whistleblowing, e con i chiarimenti da ultimo formulati da Confindustria, la Società ha predisposto i seguenti canali di segnalazione interna, che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali persone coinvolte, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa allegata:

- **Lettera raccomandata** indirizzata al Comitato Whistleblowing istituito presso la Società, al seguente indirizzo **Via Principessa n. 22/a1 – 95010 – Santa Venerina (CT)** alla c.a. del **Comitato Whistleblowing**

di CODEDIL s.p.a. che rechi all'esterno la dicitura **"Segnalazione Whistleblowing – riservata al Comitato Whistleblowing"**. La segnalazione andrà inserita in busta chiusa al cui interno saranno inserite altre due buste chiuse, la prima contenente i dati identificati del segnalante e la fotocopia del documento di identità, la seconda contenente la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

- **Forma orale** tramite linea telefonica dedicata al n. **380.2346099** gestita dal Comitato di Whistleblowing, cui sarà possibile telefonare o lasciare messaggi di testo o messaggi vocali alla segreteria telefonica. Le telefonate saranno registrate, così come i messaggi vocali e quelli lasciati in segreteria telefonica. Il segnalante avrà l'onere di identificarsi con le proprie generalità prima di esporre i fatti oggetto di segnalazione. La segnalazione ricevuta in forma orale sarà archiviata, nel rispetto di quanto previsto dal Decreto, dalle Linee Guida ANAC e dalla Guida operativa di Confindustria e secondo le indicazioni del Garante per la Protezione dei Dati Personali.
- **Incontro diretto** su richiesta espressa del segnalante da indirizzarsi nelle forme di cui sopra (Raccomandata o tramite telefono o messaggistica verbale) al Comitato Whistleblowing che fisserà, in un tempo ragionevole, l'incontro in un luogo esterno alla Società idoneo a garantire la riservatezza del segnalante. Il colloquio previo consenso del segnalante andrà documentato, o attraverso la registrazione del colloquio con dispositivi idonei alla conservazione e all'archiviazione dell'ascolto, ovvero (nel caso in cui il segnalante non presti il consenso alla registrazione, o l'Ufficio non disponga di mezzi idonei) tramite la verbalizzazione del colloquio e la sua ratifica da parte del segnalante a cui andrà consegnata copia, in un termine ragionevole.

b. Segnalazione esterna o Divulgazione pubblica

Il Segnalante può presentare la propria segnalazione all'**ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione) tramite il canale di segnalazione esterna messo a disposizione dalla suddetta Autorità se:

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


Il Segnalante può procedere tramite **Divulgazione Pubblica** se:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

6.2 Contenuto della segnalazione

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, **circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e ben delineati**, in modo da consentire all'ufficio deputato alla ricezione di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante. Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).

Che cosa deve contenere la segnalazione?

	una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione
---	--

✓	ogni informazione e ogni indicazione utile volta a individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la violazione e a cui si riferisce la segnalazione
✓	la natura, il contesto di riferimento e ogni dettaglio utile a descrivere l'oggetto della segnalazione
✓	le circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto di segnalazione
✓	ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della segnalazione
✓	l'eventuale allegazione documentale o probatoria posta a sostegno della segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della segnalazione

7. Destinatari della segnalazione. Il Comitato Whistleblowing.

La presente Policy garantisce che la segnalazione sia conosciuta da un numero limitato di persone e che ai documenti relativi alla segnalazione possano accedere soltanto persone autorizzate. In particolare, nell'assicurare una corretta gestione delle Segnalazioni e in linea con quanto disposto dall'articolo 2, comma 4, del Decreto Whistleblowing, la Società garantisce che la gestione del canale di segnalazione interna venga affidata al Comitato Whistleblowing, specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

8. Presidi a tutela del segnalante.

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Policy. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

a. Riservatezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di segnalazione interna, garantisce la **riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati,⁴ in conformità a quanto disposto dagli articoli 29 e 32 del GDPR.

⁴ Inoltre:











- sono previste espresse forme di protezione dell'identità del Segnalante in sede penale, dinanzi alla Corte dei conti e in sede disciplinare (in tale ultimo caso, l'identità del Segnalante non può essere rivelata quando la

b. Il Divieto di ritorsione e le misure di protezione

La Società **non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione** nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.






Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, del Decreto, resta ferma la possibilità per il Segnalante di comunicare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

	il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
	la retrocessione di grado o la mancata promozione.
	il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
	la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
	le note di demerito o le referenze negative
	l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
	la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
	la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
	la 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
	il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine

contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa);

- nell'ambito di un 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 del soggetto Segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In ogni caso, la Società avvisa il Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati, ovvero quando la rivelazione della identità del Segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta nella segnalazione.

	i danni alla reputazione della persona, in particolare sui <i>social media</i> , o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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
	la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
	l'annullamento di una licenza o di un permesso
	la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui egli rispetti le indicazioni fornite dalla presente Policy. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

c. Conflitto di interessi

La Società garantisce al Segnalante che ove la segnalazione riguardi condotte imputabili all'Organo di Gestione della segnalazione medesima, individuato dalla Società nel Comitato Whistleblowing, la segnalazione verrà gestita da **Avv. Alessia Varvarà**, in maniera efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina e con le stesse modalità previste nella presente Policy al fine di evitare la sussistenza di una ipotesi di conflitto di interessi.

9. Tutela del Segnalato

La società, nel rispetto di quanto prescritto nel Decreto, garantisce che nella gestione della segnalazione siano apprestate idonee misure a tutela e a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Al contrario, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della

persona comunque coinvolta nella segnalazione, sarà necessaria una deroga al principio di riservatezza previa autorizzazione espressa del segnalante.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

10. Modalità di gestione della segnalazione

a. Ricezione della segnalazione e verifica preliminare

Il Comitato Whistleblowing è l'unico soggetto incaricato dalla Società che avrà accesso esclusivo ai canali dedicati alla ricezione delle Segnalazioni, che vengono gestiti in modo sicuro e idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato.

Non appena ricevuta la segnalazione il Comitato Whistleblowing avrà cura di protocollarla ed archivarla, garantendo il rispetto della normativa di riferimento e la riservatezza del Segnalante.

Tutte le Segnalazioni ricevute sono oggetto di verifica preliminare da parte del Comitato Whistleblowing che le sottopone ad un primo vaglio di ammissibilità e procedibilità. Il Comitato Whistleblowing verificata l'ammissibilità della segnalazione verificherà la verosimiglianza e la credibilità della condotta oggetto di segnalazione, svolgendo un'analisi atta a verificare la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la segnalazione (anche tramite richiesta di ulteriori informazioni al Segnalante).

A seguito di tale analisi, il Comitato Whistleblowing decide se dar luogo ad ulteriori approfondimenti con avvio formale della istruttoria, richiedendo al Segnalante, se necessario, integrazioni, ovvero procedere alla chiusura e all'archiviazione della segnalazione.

In particolare:

- nel caso in cui la segnalazione abbia per oggetto fatti che appartengono ad una delle casistiche come specificate al precedente paragrafo 4 e non rientri in uno dei casi che la presente Policy individua come segnalazioni vietate, il Comitato Whistleblowing provvede a comunicare l'esito della propria istruttoria al Segnalante secondo quanto disciplinato dalla lettera b del presente paragrafo;
- nel caso in cui le Segnalazioni abbiano ad oggetto fatti che non rientrano nell'ambito oggettivo di cui al precedente paragrafo 4 o siano di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alle stesse, il Comitato Whistleblowing provvede ad archiviare la segnalazione come disciplinato dalla lettera c del presente paragrafo.

b. Accertamento e comunicazione dell'esito

La fase di accertamento ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta.

Il Comitato Whistleblowing effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini dell'accertamento dei fatti riportati, anche al fine di valutare eventuali azioni rimediali.

Il Comitato Whistleblowing può, inoltre, avvalersi del supporto e della collaborazione sia di consulenti esterni, all'uopo nominati, sia di funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento. Tali soggetti sono tenuti agli stessi obblighi di tutela del Segnalante e del

Segnalato sopra previsti. È compito di tutti cooperare con il Comitato Whistleblowing e con eventuali altri soggetti coinvolti durante l'attività di accertamento.





Qualora nel corso dell'accertamento emergessero elementi oggettivi comprovanti la "mancanza di buona fede" da parte del Segnalante, il Comitato Whistleblowing ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione per valutare l'attivazione di eventuali procedure disciplinari e sanzionatorie a carico del Segnalante.

All'esito dell'attività istruttoria, accertata la fondatezza della segnalazione, il Comitato Whistleblowing redige una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con il Consiglio di Amministrazione della Società l'adozione di azioni disciplinari e sanzionatorie, ovvero la predisposizione di eventuali azioni correttive.

c. Archiviazione

La decisione in merito all'archiviazione della segnalazione è formalizzata in **apposito verbale** contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con il Consiglio di Amministrazione.

La Segnalazione è archiviata se:

	non è rilevante
	si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito
	è stata effettuata in mala fede
	l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza

d. Tempi del processo di gestione della segnalazione

Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione	<ul style="list-style-type: none"> entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione come risultante dalla data di protocollo annotata dal Comitato Whistleblowing
Riscontro alla Segnalazione	<ul style="list-style-type: none"> entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione
Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto	<ul style="list-style-type: none"> entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
Fissazione del giorno dell'incontro diretto	<ul style="list-style-type: none"> entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto

e. Conservazione

Per quanto tempo possono essere conservati i documenti inerenti alla segnalazione?

Il Comitato Whistleblowing è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della segnalazione, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, non oltre cinque (5) anni a decorrere dalla chiusura della procedura di segnalazione.

Dove devono essere conservati i documenti inerenti alla segnalazione?

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in un *repository* protetto da credenziali di autenticazione, conosciute solo dal Comitato Whistleblowing.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo al Comitato Whistleblowing.

11. Provvedimenti disciplinari

All'esito del procedimento, ove il Comitato Whistleblowing ritenga fondati i fatti oggetto di segnalazione, avrà cura nella relazione esplicativa da inoltrare al Consiglio di Amministrazione di indicare le eventuali misure disciplinari e sanzionatorie adottabili nel caso di specie.

In particolare, possono essere applicate misure sanzionatorie effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del responsabile, se sono stati violati i principi di tutela previsti dalla Policy ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare nei confronti di dipendenti della Società potrà essere avviato secondo la gravità della violazione stessa, in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa vigente e dal sistema disciplinare di cui al CCNL applicato dalla Società.

12. Trattamento dei Dati.

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy Whistleblowing, deve essere effettuato a norma del GDPR, del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51.

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 GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-*undecies* del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce INFORMATIVA PRIVACY WHISTLEBLOWING (ai sensi dell'art.13 del Regolamento UE n. 2016/679)

La Società ha appositamente nominato il componente del Comitato Whistleblowing responsabile del trattamento ai sensi dell'articolo 28 del GDPR.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dall'articolo 23 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), nonché disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto ai sensi dell'articolo 28 del GDPR o dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 51/2018.

13. Aggiornamento della Policy Whistleblowing

Il Comitato Whistleblowing ha il compito di riesaminare periodicamente – con cadenza almeno annuale – la presente Policy e verificare l'adeguatezza dei canali di segnalazione ivi previsti, in funzione dell'operatività e della esperienza maturata e per garantirne, in ogni caso, il costante allineamento alla normativa di riferimento.

Nel caso in cui siano da apportare modifiche alla presente Policy il Comitato Whistleblowing ne dà pronta comunicazione, con indicazione delle azioni da porre in essere, al Consiglio di Amministrazione che ne cura l'aggiornamento e l'adozione.

14. Pubblicazione, diffusione e informazione

La presente Policy viene diffusa e messa a disposizione mediante:

- pubblicazione sul sito web www.cosedilspa.com così da esser resa fruibile e nota a tutti i soggetti cui la presente Policy è rivolta;
- affissione nelle bacheche aziendali di tutte le sedi della società, anche le unità locali.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente Policy per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della stessa, mediante l'illustrazione della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.