



ROMANO
& C. S.R.L.
COSTRUZIONI



PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI CONFORME ALLE
DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. 10 marzo 2023, n. 24
(“WHISTLEBLOWING”)

Rev.1

Approvata da Romano Costruzioni & C. s.r.l. in data 15/12/2023

Quadro di riferimento

La ratio dell'istituto del whistleblowing è quella di incoraggiare la segnalazione, in buona fede, di atti illeciti, certi o sospetti, evitando viceversa che il dipendente ometta di segnalare per il timore di subire ritorsioni o altre conseguenze pregiudizievoli, contrastando quella che viene definita come la “cultura del silenzio”.

L'istituto del whistleblowing è stato introdotto in Italia dalla L. n. 190/2012 che, in particolare, al comma 51 dell'art. 1 introduce una nuova disposizione, dando attuazione all'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 intitolato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”.

Nel corso del 2014, la norma richiamata (l'art. 54-bis) è stata modificata dall'art. 31, co. 1 del D.L. n. 90/2014 prevedendo l'ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni in materia. A tal fine, l'Autorità, con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha adottato apposite “Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)” allo scopo di fornire indicazioni alle Amministrazioni in ordine alle misure per garantire la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano illeciti, nonché in ordine alle procedure per la gestione delle segnalazioni che pervengono direttamente all'Autorità medesima.

La L. 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”, ha, poi, modificato alcuni aspetti della normativa in ambito pubblico (art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e, implicitamente, abrogato il comma 51 dell'art. 1 della L. n. 190/2012).

Da ultimo, con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione” (cd. disciplina whistleblowing). L'obiettivo perseguito dalla normativa euro-unitaria è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno.

La disciplina mira a contrastare e prevenire i fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli poste in essere in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo.

Il Decreto ha abrogato gli artt. 54 bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 6 co. 2 ter e 2 quater, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e 3 L. 30 novembre 2017, n. 179 e modificato l'art. 6 co. 2 bis del Decreto 231.

In tal modo, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, è confluito in un unico testo normativo valido sia per il settore pubblico sia per il settore privato.

La disciplina di riferimento è stata, infine, completata con le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

Tale nuova disciplina si applica, in via generale, sia per il settore pubblico che privato, a decorrere dal 15 luglio 2023. In particolare, per i soggetti del settore privato che nell'ultimo anno hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Finalità

La tutela del segnalante che decide di evidenziare condotte illecite e quelle riferite ad una "cattiva amministrazione" rappresenta uno dei principi e degli orientamenti sui cui si fonda la politica per la prevenzione della corruzione e la trasparenza adottata dalla **Romano Costruzioni & C. S.R.L.** espressione della volontà e dell'impegno dei vertici aziendali nel promuovere attivamente la cultura della trasparenza e della legalità.

Nello specifico, la struttura si impegna ad attuare una procedura per una corretta gestione delle segnalazioni di illeciti, al fine di conseguire i seguenti obiettivi:

- consentire a tutti di segnalare in buona fede, sulla base di una ragionevole convinzione, atti di corruzione (effettivi, tentati, presunti) oppure qualsiasi violazione del Piano Anticorruzione e/o del MOGC;
- assicurare che le segnalazioni siano trattate in via riservata in modo da proteggere l'identità del segnalante e di tutti gli altri soggetti coinvolti o menzionati nella stessa segnalazione, nonché i contenuti (e i documenti) di riferimento, fatta eccezione per i casi previsti dalla legge (ad es. in caso di procedimento penale conseguente alla segnalazione);
- assicurare, ove possibile, un feedback al segnalante in merito alla gestione della segnalazione, in quanto l'assenza di riscontro potrebbe scoraggiare future segnalazioni;
- vietare ritorsioni e tutelare chi segnala, in buona fede, sulla base di una ragionevole convinzione, atti di corruzione (effettivi, tentati, presunti) oppure qualsiasi violazione del MOGC;

- aumentare la consapevolezza dell'importanza dell'istituto del whistleblowing, riducendo le resistenze alla denuncia di illeciti, promuovere la diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Organizzazione;
- creare un clima aperto, sicuro e trasparente, nonché un senso di partecipazione e appartenenza all'Organizzazione determinato dal superamento del timore di subire da parte dei superiori o dei colleghi ritorsioni o discriminazioni ovvero dal rischio che la propria segnalazione non sia presa in considerazione.

Tali obiettivi vanno perseguiti sempre in un'ottica prioritaria di prevenzione e non di repressione di singoli illeciti: la segnalazione è, quindi, prima di tutto uno strumento preventivo volto a portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza, da verificare e se possibile risolvere il problema internamente e in modo tempestivo.

Scopo della presente procedura è descrivere le modalità operative ed il flusso delle attività che regolano la gestione delle segnalazioni di illeciti, fornendo tutte le informazioni utili affinché siano incoraggiate segnalazioni responsabili, che presentino il fumus della fondatezza, evitando al contrario segnalazioni pretestuose, nonché circa le forme di tutela per il segnalante ma anche riguardo le conseguenze in caso di violazione della normativa e della presente procedura.

Campo di applicazione: soggetti coinvolti

I destinatari della disciplina sono sia i soggetti pubblici che privati.

I soggetti del settore pubblico sono le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti, gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le imprese a controllo pubblico e le imprese in house, anche se quotate.

I soggetti del settore privato sono quelli che:

- a) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al D. Lgs. 24/2023 (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- c) non rientrano nella categoria sub b) e sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

Ai fini del computo della media annua dei lavoratori impiegati nel settore privato, ANAC ha specificato che si debba fare riferimento all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso (ovvero il 2023). Pertanto, per le imprese diverse da quelle di nuova costituzione, in sede di prima applicazione occorrerà fare riferimento alla media annua dei lavoratori impiegati al 31 dicembre 2022 e poi, per le annualità successive, si dovrà considerare il computo dell'anno solare precedente, sempre al 31 dicembre.

Le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, co. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'art. 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, o dall'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96;
- d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della L. 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 c.p.c. e all'art. 2 D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.



La tutela delle persone che segnalano è prevista anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga prima che il rapporto di cui al comma 3 inizi (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali), durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La presente procedura è, dunque, rivolta al personale della Società Romano Costruzioni & C. srl, a tempo indeterminato e determinato, inclusi i dirigenti ed eventuali stagisti, agli amministratori e componenti gli organi sociali, a terze parti non dipendenti, compresi: collaboratori, consulenti, fornitori ed altri eventuali soggetti che agiscono per conto dell'Organizzazione.

Oggetto della segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto ovvero la consapevolezza di comportamenti illegittimi commessi all'interno dell'Organizzazione, in grado di recare un danno all'Organizzazione medesima o a terzi.

Le Linee Guida ANAC di cui alla determina n. 311/2023 precisano che costituiscono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità

di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche quelle violazioni non ancora commesse che il whistleblower, sulla base di elementi concreti come irregolarità e anomalie (che, diversamente dal passato, costituiscono indici sintomatici e non più violazioni), ritiene, ragionevolmente, che potrebbero dar luogo ad una delle violazioni previste dal D.Lgs. 24/2023.

Le fattispecie di violazioni tipizzate dal legislatore sono: violazioni del diritto nazionale e violazioni del diritto dell'UE.

Sono ricompresi nella prima categoria gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi da quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE. In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001.

Costituiscono violazioni del diritto dell'UE:

- 1) gli 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 (anche se non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3);
- 2) gli 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- 3) gli 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);
- 4) 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 (art. 2, co. 1, lett. a)
- 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

In ogni caso, non possono costituire oggetto di segnalazione:

- 1) 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;

2) 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;

3) 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.

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata, completa e verificabile, senza necessariamente eccedere nelle informazioni e non basata su informazioni generiche o approssimative.

A tal fine, la segnalazione deve contenere preferibilmente i seguenti elementi:

- **generalità del soggetto segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'Organizzazione;**
- **chiara e completa descrizione dei fatti, incluse le circostanze di tempo e luogo di accadimento (ove conosciute);**
- **generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti (ove conosciuti);**
- **eventuali altri soggetti coinvolti o che possano riferire sui fatti segnalati;**
- **eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti e della segnalazione;**
- **ogni altra informazione utile per il riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;**
- **l'impegno a riferire quanto di sua conoscenza secondo verità.**

In ogni caso, la segnalazione non deve ledere i diritti, anche con riferimento alla privacy, del soggetto segnalato e degli altri soggetti eventualmente coinvolti/menzionati nella segnalazione.

Non sono accolte le segnalazioni basate su meri sospetti o voci, in considerazione della ratio dell'istituto e per evitare che l'Ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e, comunque, dispendiose.

È necessario raccogliere tutte le informazioni, i documenti ed altre evidenze pertinenti che possano aiutare chi riceve la segnalazione a comprendere nel modo più oggettivo possibile il contesto della segnalazione, a ricostruire correttamente il fatto ed a verificarne, anche con maggiore celerità, l'attendibilità.

È possibile allegare documenti ritenuti di interesse in merito alle vicende segnalate; anche per i documenti sarà rispettata la tutela della segretezza e della riservatezza prevista per la segnalazione cui si riferiscono.

La segnalazione anonima, che per espressa volontà del legislatore, non rientra nel campo di applicazione della normativa, viene comunque presa in considerazione dalla nostra Organizzazione ove la stessa sia adeguatamente circostanziata e completa di tutte le informazioni e i documenti in grado di far emergere fatti e situazioni con riferimento a contesti determinati.

La segnalazione anonima, per sua natura, comporta maggiori difficoltà di accertamento e possibilità di essere archiviata per insufficienza di elementi utili a valutarne la fondatezza, così come non consente di porre in essere tutte le tutele previste in caso di segnalazione confidenziale. Invero, le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni vengono trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023, nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

Modalità e destinatari della segnalazione

La disciplina vigente contempla un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni. Sono previsti, infatti, canali interni, canale esterno presso ANAC, la divulgazione pubblica e la denuncia all'autorità giudiziaria.

Il legislatore accorda preferenza ai canali interni di segnalazione, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione. Invero, solo laddove si verifichino le particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC.

La Romano Costruzioni & C. S.R.L. ha, all'uopo, istituito un canale interno di segnalazione, in grado di garantire la riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione può essere inviata:

- a mezzo e-mail all'indirizzo segnalazioni.romanocostruzioni@gmail.com;

- a mezzo del servizio postale (o agenzie di recapito) o con consegna a mano al seguente indirizzo:
Avv. Alfonso Trapuzzano c/o Studio Legale Trapuzzano, Centro Direzionale di Napoli, Isola G1.

Il plico contenente la comunicazione dovrà essere composto da due buste chiuse: la prima contenente i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del suo documento di riconoscimento; la seconda contenente la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Sul plico principale occorre inserire la dicitura: *“Strettamente confidenziale. Riservata al Gestore del Canale - Whistleblowing”*;

- in forma orale per il tramite di un messaggio di testo, recapitato attraverso il sistema di messaggistica whatsapp, al **n. 330469139**;
- ovvero, su richiesta, mediante un incontro diretto con l’OdV istituendo.

I soggetti istituzionalmente preposti a conoscere eventuali fatti illeciti sono, infatti, il RPCT (se presente) e l’OdV istituendo, ognuno per le rispettive competenze al fine di intervenire sui presidi già previsti ovvero individuare nuove misure volte a rafforzare i presidi di carattere generale/specifici ed il MOGC (come più volte evidenziato, tra loro strettamente integrati e correlati).

RPCT / OdV devono assicurare indipendenza nei confronti di altre figure interne e terzietà riguardo l’oggetto della segnalazione e dei soggetti coinvolti dalla stessa.

Pertanto, qualora le segnalazioni riguardino il RPCT (se istituito) o uno dei soggetti assegnato al suo ufficio, gli interessati possono inviare le stesse direttamente a soggetti alternativi c.d. “destinatari di garanzia” e precisamente: all’ANAC.

Resta ferma la disciplina specifica, ma con diverso rilievo, per coloro che rivestono il ruolo di pubblico ufficiale (ad es. il Collegio Sindacale) e gli incaricati di pubblico servizio i quali, ai sensi del combinato disposto dell’art. 331 c.p.p. e degli artt. 361-362 c.p., hanno il dovere di denunciare senza ritardo all’Autorità giudiziaria reati di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell’attività lavorativa, nello svolgimento delle proprie funzioni.

Resta ferma la possibilità per il dipendente o altro soggetto di denunciare le condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro / collaborazione all’autorità giudiziaria o a quella contabile, nonché di segnalare esternamente all’Organizzazione tali condotte illecite, in primo luogo all’ANAC esclusivamente attraverso l’apposita piattaforma informatica Whistleblower (accessibile dal portale dell’ANAC)

Istruttoria della segnalazione

L'istruttoria delle segnalazioni non si configura come procedimento disciplinare ai sensi del CCNL di riferimento, né alcun procedimento disciplinare si può basare esclusivamente sulla segnalazione ricevuta.

L'istruttoria è aperta con lo scopo di confermare la veridicità di una segnalazione e/o riscontrare eventuali responsabilità conseguenti e sarà svolta nel rispetto dei principi di riservatezza e imparzialità, coinvolgendo, ove possibile, sia il segnalante (se identificato) sia gli interessati dalla segnalazione medesima.

Le segnalazioni, anche in forma anonima, saranno prese in carico nel termine di sette giorni dalla data di ricezione, con rilascio alla persona segnalata di avviso di ricevimento.

L'attività istruttoria è avviata con una prima verifica di accoglimento della segnalazione, valutando che la segnalazione:

- sia stata presentata nell'interesse dell'integrità aziendale e non per meri interessi/lamentele meramente personali;
- non sia stata in passato già valutata dall'Organizzazione e/o dall'Autorità competente;
- sia sufficientemente circostanziata (non eccessivamente generica) e contenga gli elementi essenziali per accertarne l'affidabilità e procedere con le conseguenti verifiche e valutazioni;
- implichi gravità/urgenza del rischio per l'Organizzazione e/o i terzi.

In un'ottica di favorire il dialogo con i segnalanti, qualora ritenuto necessario (ad es. segnalazione generica e/o priva di alcuni elementi utili all'indagine), saranno richiesti, con le opportune cautele, al segnalante e/o alla struttura organizzativa di riferimento e/o altre unità organizzative e/o ai soggetti coinvolti nella segnalazione chiarimenti, approfondimenti e/o documentazione (eventualmente integrativa) o altre evidenze a supporto della segnalazione. È possibile, altresì, procedere, con le dovute cautele, all'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione.

Le informazioni e la documentazione integrativa dovrà essere fornita entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta, salvo motivato e giustificato comunicazione di differimento.

Al termine di questa prima fase di verifica dell'ammissibilità della segnalazione, qualora non archiviata, si procede con un'indagine approfondita dei fatti oggetto della segnalazione, al fine di accertarne la fondatezza.

Per la gestione delle segnalazioni, si potrà fare ricorso al supporto tecnico-legale di altre aree organizzative aziendali, e, se del caso, di professionisti esterni specialistici, per quanto di rispettiva

competenza e, previa verifica dell'assenza di conflitti di interesse per eventuali componenti, il gruppo di lavoro dedicato.

I componenti il gruppo di lavoro sono obbligati agli stessi vincoli di riservatezza. Sono sempre esclusi dal gruppo di lavoro i componenti dell'area risorse umane che erogano procedimenti disciplinari visto il ruolo di terzietà nell'ambito dell'eventuale successiva fase di valutazione dei fatti segnalati.

Al termine dell'istruttoria sui contenuti delle segnalazioni ricevute, vengono formulate le valutazioni e conclusioni che possono tradursi:

1) nell'archiviazione della segnalazione anonima che non sia adeguatamente circostanziata;

2) nell'archiviazione della segnalazione aperta/riservata nelle seguenti ipotesi:

- evidente e manifesta infondatezza della segnalazione,
- questioni non pertinenti l'istituto del whistleblowing e che non riguardano violazioni del Codice Etico,
- questioni di carattere prettamente personale su vicende soggettive e, comunque, non di interesse generale dell'integrità aziendale,
- contenuto generico della segnalazione;

3) nell'accoglimento della segnalazione. In tal caso tenendo conto dei profili di illiceità riscontrati, della gravità della violazione, dei soggetti coinvolti, verrà svolta la valutazione in ordine al destinatario della segnalazione per l'adozione di tutte le azioni ed i provvedimenti per il pieno ripristino della legalità.

All'esito dell'istruttoria, il gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante. In conformità all'art. 2, co. 1, del d.lgs. 24/2023, si precisa che per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; per "seguito" si intende l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate. I dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione ovvero nei relativi documenti allegati saranno trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy, così come l'archiviazione e la custodia della documentazione pertinente.

Tutela del segnalante - Obblighi di riservatezza dell'identità

Il sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, e che, in ragione di ciò, potrebbe essere destinatario di ritorsioni, contempla:

- 1) la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- 2) la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- 3) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023, il legislatore ha previsto anche misure di sostegno al segnalante da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato dall'ANAC.

Sono, poi, in generale, vietate rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti. implementare

Al fine di assicurare la tutela della riservatezza, il soggetto che gestisce l'istruttoria la svolge nel rispetto delle norme di riservatezza e dei principi di garanzia dell'anonimato.

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 penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata laddove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Se, invece, 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, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Come chiarito dall'ANAC, dalla tutela della identità del segnalante discendono:

- a) la preferenza per la gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti protetti da crittografia;

b) la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013;

c) rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali.

La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione, in quanto “interessati” dal trattamento dei dati.

La gestione della segnalazione è affidata ad un ristretto nucleo di persone.

Anche il contenuto della segnalazione sarà mantenuto riservato, per quanto possibile rispetto all’attività istruttoria, fino a conclusione della stessa.

La tutela della riservatezza del segnalante è garantita anche in caso di inoltro della segnalazione a soggetti terzi, fatte salve le eccezioni previste dalla legge. In caso di trasmissione a soggetti interni, sarà inoltrato il solo contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti che possano far risalire all’identità del segnalante.

Tutti i dati e i documenti oggetto della segnalazione saranno custoditi a norma di legge.

Divieto di discriminazione

La seconda regola generale di tutela del segnalante è il divieto di ritorsioni con 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 tal fine, è necessario che vi sia un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione.

Secondo quanto previsto dall’elenco, non avente carattere esaustivo, del D.Lgs 24/2023, sono qualificabili come ritorsioni: 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 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.

La tutela dalle ritorsioni opera a condizione che:

- 1) il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- 2) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023;
- 3) è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Tali comportamenti sono passibili di sanzioni disciplinari.

Il segnalante che ritiene di essere oggetto di comportamenti discriminatori ne può dare notizia al responsabile gerarchico del dipendente che ha compiuto la discriminazione e/o al proprio responsabile gerarchico e/o al responsabile area risorse umane ovvero all'organizzazione sindacale cui aderisce.

L'adozione di misure ritorsive può essere comunicata direttamente dall'interessato all'Ispettorato del lavoro.

Gli atti discriminatori o ritorsivi sono nulli, e in caso di licenziamento è previsto il reintegro nel posto di lavoro.

Tutela del segnalato

Ogni soggetto segnalato, nelle more dell'accertamento di una sua eventuale responsabilità, deve essere tutelato contro forme di abuso dell'istituto del whistleblowing utilizzato strumentalmente e/o in mala fede dal segnalante, in particolare nelle ipotesi di:

- fatto riportato falsamente al solo fine di danneggiare il/i segnalato/i;
- segnalazione volta ad evitare l'applicazione di sanzioni nei propri confronti in presenza di una partecipazione al comportamento irregolare da parte del medesimo segnalante insieme ad altri soggetti;

- segnalazione come possibile strumento per ottenere la riduzione o l'esenzione di una precedente sanzione applicata nei suoi confronti ovvero per ottenere benefici all'interno dell'Organizzazione.

La segnalazione non garantisce, infatti, alcuna tutela al segnalante nel caso in cui la segnalazione contenga accuse che il segnalante conosce come false come anche qualora il segnalante abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele a favore del segnalante descritte al paragrafo precedente valgono quindi esclusivamente per chi segnala in buona fede, da intendersi come mancanza da parte sua della volontà di esporre il c.d. "malicious report", ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

L'attuale normativa, in particolare, prevede che tali tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per calunnia o diffamazione ovvero per altri reati commessi con la denuncia del segnalante ovvero di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nell'ipotesi di informazioni false rese con dolo o colpa grave.

Il soggetto segnalato non può essere sottoposto a sanzioni solo sulla base di quanto affermato dal segnalante e senza riscontri oggettivi derivanti da un'indagine svolta in conseguenza della segnalazione medesima.

L'eventuale provvedimento disciplinare nei confronti del segnalato non sarà comunicato al segnalante, in riscontro allo stato / esito dell'istruttoria compiuta.

Sanzioni e conseguenze

Fermo restando il diritto di adire le autorità competenti nel caso in cui il fatto segnalato presenti le caratteristiche di un reato o di un illecito, sarà possibile applicare le sanzioni previste dal regolamento interno, sulla base anche dello Statuto dei lavoratori dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, differenziando in funzione della posizione (dipendenti, dirigenti) o di carica/incarico ricoperto, in caso di violazione della presente procedura o della normativa applicabile, in particolare:

- al segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, qualora sia ritenuto responsabile a seguito dell'indagine svolta;
- al segnalante in caso di comportamenti abusivi dell'istituto del whistleblowing (v. precedente paragrafo);

- al soggetto dell'Organizzazione che abbia attuato comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;
- all'organismo preposto in caso di mancata verifica di quanto segnalato;
- al soggetto che avrebbe dovuto procedere all'irrogazione della sanzione e che se ne sia consapevolmente astenuto;
- al/i soggetto/i che ha/hanno violato gli obblighi di riservatezza associati alla gestione della segnalazione.

La sanzione sarà irrogata in proporzione:

- alla gravità della violazione;
- alle conseguenze della violazione;
- al grado soggettivo di colpevolezza e intenzionalità di chi ha commesso la violazione;
- alla posizione ricoperta.

Relativamente ai soggetti terzi che operano all'interno o per conto dell'Organizzazione (consulenti, fornitori, ecc.), occorre inserire nei contratti o nelle lettere di incarico specifiche clausole che obbligano al rispetto della presente Procedura, indicando le conseguenze applicabili (in misura progressiva):

- diffida al puntuale rispetto della Procedura;
- applicazione di una penale in misura percentuale rispetto al compenso pattuito in caso di mancato rispetto della diffida;
- risoluzione immediata del contratto.

Disponibilità della procedura

La presente procedura è disponibile in formato cartaceo nella bacheca aziendale e viene trasmessa, mediante posta elettronica, ad ogni lavoratore.

Aggiornamento della procedura

La presente procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione della società ed è soggetta a periodico aggiornamento.

L'impresa
ROMANO COSTRUZIONI & C. S.r.l.
L'Amministratore Unico
Dott. Ferdinando ROMANO