



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

COSTRAME DI DI MASO S.R.L.

SEDE LEGALE IN VIA MARIA MONTESSORI, 2, 80021 AFRAGOLA (NA)

ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE NUMERO 04468210630

VERSIONE	DATA	MOTIVO/RIFERIMENTO DELLE MODIFICHE
1.0	11/04/2025	Prima Emissione
Amministratore Unico		

SOMMARIO

1. DEFINIZIONI DI WHISTLEBLOWING	3
2. OBIETTIVO.....	4
3. RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI	4
4. A CHI SI RIVOLGE LA PROCEDURA	6
5. QUALI ILLECITI O IRREGOLARITA' SI POSSONO SEGNALARE	6
6. CANALI DI SEGNALAZIONE E RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE.....	8
7. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	10
8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, REPORTISTICA E ARCHIVIAZIONE	11
9. PROTEZIONE DEI SEGNALANTI E SEGNALATI.....	13
10. REGIME SANZIONATORIO	15
11. INFORMATIVA PRIVACY.....	15
12. FORM DI SEGNALAZIONE	17

1. DEFINIZIONI DI WHISTLEBLOWING

Whistleblowing: Il termine “whistleblowing” è oggi utilizzato per indicare la segnalazione di condotte indebite di cui un soggetto viene a conoscenza nel contesto lavorativo in generale, sia pubblico che privato.

La disciplina del whistleblowing è volta principalmente a tutelare i soggetti che intendono appunto segnalare una violazione da potenziali atti ritorsivi o pregiudizievoli che potrebbero subire a seguito dell’attività di denuncia.

Decreto Whistleblowing: D.lgs. n. 24/2023 del 10 marzo 2023 - 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.

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 istituito dalla Società.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall’ ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione).

Informazioni sulle violazioni: le 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 del Decreto 24/23, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

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.

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

Comitato Whistleblowing: Organo interno, appositamente designato dalla Società, incaricato

Procedura Whistleblowing

della ricezione, analisi, gestione e archiviazione delle segnalazioni effettuate ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, relative a violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea, definito all'articolo 6.4 della presente procedura.

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 pubblicamente.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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.

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

2. OBIETTIVO

La Costrame ritiene che operare in modo corretto ed etico non solo sia un dovere ma rappresenti un'opportunità di sviluppo degli affari. Pertanto, con la presente procedura, si vogliono dettare le regole per la gestione ed il trattamento di tali segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l'analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche.

La presente procedura detta anche le misure poste a tutela dei segnalanti.

In ogni caso, fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalla presente procedura le anomalie operative che dovessero essere individuate dalle strutture aziendali nell'ambito dei controlli interni previsti e segnalate al responsabile di funzione.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

Procedura Whistleblowing

L'art. 2 della L. 179/17, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, titolata "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" mira a incentivare la collaborazione dei cittadini per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi o, comunque, illeciti nella condizione degli affari.

La norma, che ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/01, stabilisce che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 co. 1 lett. a) e b) del D.lgs. 231/01 di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del decreto, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) Almeno un canale alternativo di segnalazione idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante;
- c) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) L'applicazione del sistema disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il 16 dicembre 2019 è stata pubblicata la Direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing recepita in Italia con l'entrata in vigore, in data 30.03.23 del D.lgs. n. 24/2023 del 10 marzo 2023 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 che tutte le imprese interessate dovranno adottare entro il mese di dicembre 2023.

La presente procedura è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, ai seguenti documenti:

- a) *"Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing"* emanate da Transparency International Italia nel mese di ottobre 2016.
- b) *"A best practice guide for whistleblowing legislation"* emanata da Transaperency

International nel 2018.

- c) *“La disciplina in materia di whistleblowing – Nota illustrativa”* emanata da Confindustria nel mese di gennaio 2018.

4. A CHI SI RIVOLGE LA PROCEDURA

La presente procedura è rivolta:

- a) A tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;
- b) a tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con la Costrame di Di Maso S.r.l. – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi;
- c) più in generale, a chiunque intrattenga con la Costrame di Di Maso S.r.l. rapporti d'affari (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali ecc.).

In dettaglio:

Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, tra cui dipendenti, membri di organi sociali (es. Consiglio di Amministrazione), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti e altri soggetti terzi.

Soggetti segnalati

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali (es. Consiglio di Amministrazione), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari.

5. QUALI ILLECITI O IRREGOLARITA' SI POSSONO SEGNALARE

Può costituire oggetto di segnalazione qualsiasi violazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato.

A titolo esemplificativo:

Procedura Whistleblowing

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o comunque violazioni dei Modelli Organizzativi previsti dal medesimo decreto;
- Illeciti che rientrano nell'ambito della normativa europea o nazionale in una serie di ambiti, tra cui (i) appalti pubblici, (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari, (iii) sicurezza e conformità dei prodotti, (iv) sicurezza dei trasporti, (v) tutela dell'ambiente, (vi) sicurezza degli alimenti e dei mangimi, (vii) salute pubblica, (viii) protezione dei consumatori, (ix) tutela della vita privata e protezione dei dati personali, (x) sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Le disposizioni della presente procedura non si applicano:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente 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 presente decreto;
- c) alle 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.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: (i) informazioni classificate; (ii) segreto professionale forense e medico; (iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

I soggetti segnalanti, nel caso di dubbio, possono comunque segnalare il comportamento che considerano non corretto.

Il "Comitato Whistleblowing" effettuerà le opportune valutazioni per comprendere se la

segnalazione sia o meno rilevante.

Non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni generiche, le mere “voci” o i “sentito dire” né le lamentele e le rivendicazioni personali.

6. CANALI DI SEGNALEZIONE E RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ' DEL SEGNALANTE

In linea generale e con alcune diversificazioni in relazione agli enti interessati, sono previsti tre diverse modalità per effettuare una segnalazione:

- 1) attraverso un “canale di segnalazione interno” istituito dall'Ente e indicato sul sito internet della Società
- 2) attraverso un “canale di segnalazione esterno”, gestito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione);
- 3) attraverso “divulgazione pubblica”, ossia mediante stampa o altri mezzi di diffusione o elettronici.

Al fine di perseguire l'obiettivo dichiarato al precedente punto 1) la Costrame mette a disposizione dei soggetti segnalanti diversi canali per inoltrare una segnalazione al Comitato Whistleblowing, nel rispetto dei principi di riservatezza, protezione dell'identità e tutela da eventuali ritorsioni, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Le segnalazioni possono essere formulate sia in forma scritta che orale, mediante l'utilizzo alternativo dei seguenti canali:

- a) Segnalazione scritta: tale canale è accessibile dal sito web della Società nella sezione dedicata, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- b) Segnalazione orale: contattando il “Comitato Whistleblowing” la persona segnalante può concordare un appuntamento ed effettuare la segnalazione oralmente nel corso dell'incontro con il “Comitato Whistleblowing”. Previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è

Procedura Whistleblowing

documentata a cura del Referente mediante redazione di un verbale che la persona segnalante dovrà confermare mediante la propria sottoscrizione. Il verbale sottoscritto, unitamente alla documentazione eventualmente consegnata dalla persona segnalante al “Comitato Whistleblowing”, che formerà un fascicolo riservato da utilizzarsi esclusivamente ai fini istruttori. Il fascicolo sarà conservato in luogo accessibile esclusivamente al “Comitato Whistleblowing”.

Al canale di segnalazione esterno gestito dall’ANAC, si può far ricorso, seguendo le procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne di cui alle linee guida adottate dall’ANAC, quando ricorra una delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing:

- a. qualora il canale interno non sia stato istituito o attivato o comunque non sia conforme ai requisiti normativi (ad es., perché non garantisce la riservatezza della gestione della segnalazione);
- b. qualora il segnalante abbia già utilizzato il canale interno e la segnalazione non abbia avuto seguito;
- c. laddove il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, usando il canale interno, la segnalazione non sarebbe efficace o vi sarebbe il rischio di condotte ritorsive;
- d. laddove il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Alla divulgazione pubblica si può, viceversa, far ricorso, nel caso in cui il segnalante (i) non abbia ricevuto riscontro nei termini previsti ad una segnalazione interna od esterna; (ii) abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (iii) tema che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni o che rischi di non essere efficace.

Il “Comitato Whistleblowing”, composto da un referente interno della Costrame, garantisce la tutela della riservatezza del soggetto segnalante e di quello segnalato ed effettua le dovute valutazioni, verifiche e approfondimenti delle segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato.

Il canale principale, accessibile dal sito web della Società, garantisce la riservatezza del segnalante

Procedura Whistleblowing

con modalità informatiche e permette avviare canali di comunicazione sicura tra segnalante e membri del “Comitato Whistleblowing”.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal “Comitato Whistleblowing” è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il “Comitato Whistleblowing” dispone di adeguati poteri di istruttoria, può accedere alla documentazione aziendale e ha il potere di chiedere la collaborazione delle funzioni aziendali che ritiene più qualificate al fine di svolgere le necessarie verifiche mantenendo la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo esplicito consenso e/o salvo rilevarla a persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni così come previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

In ogni caso il “Comitato Whistleblowing” fornirà un riscontro al segnalante sull'esito della segnalazione. In particolare, entro sette giorni dalla segnalazione, questi dovrà essere informato circa il ricevimento della segnalazione, mentre entro i successivi tre mesi occorrerà ragguagliarlo circa le iniziative intraprese o che comunque si intende intraprendere. Non saranno comunicati gli eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalato.

Le segnalazioni e la relativa documentazione raccolta ai fini istruttori saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre i 5 anni.

7. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni dei comportamenti di cui al paragrafo 5 devono essere circostanziate e complete di tutti gli elementi utili alla ricostruzione e all'accertamento del fatto segnalato con queste informazioni:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione dell'eventuale ruolo all'interno dell'azienda/rapporto con essa e l'autorizzazione ad utilizzare l'identità del segnalante nelle attività di verifica (fatte salve le situazioni in cui la comunicazione delle generalità del segnalante è già prevista dalla presente procedura);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- le generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità (ove possibile);

Procedura Whistleblowing

- l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fattisegnalati.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione soltanto se opportunamente circostanziate e supportate da elementi fattuali.

In ogni caso, la segnalazione prevede di per sé la necessità da parte del segnalante di dichiarare l'impegno a riferire quanto di sua conoscenza secondo verità.

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, REPORTISTICA E ARCHIVIAZIONE

Gestione delle segnalazioni

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il "Comitato Whistleblowing" svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) 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 di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Ricevuta la segnalazione attraverso i canali informativi previsti dalla presente procedura, il "Comitato Whistleblowing":

- a) Registra ciascuna segnalazione ricevuta in un apposito archivio / database conservato dal "Comitato Whistleblowing", rilevando le informazioni relative ad ogni segnalazione in

un'apposita scheda;

- b) Effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, il "Comitato Whistleblowing":

- a) Potrà decidere di non esercitare i suoi poteri di istruttoria (archiviando la segnalazione) qualora ritenga che la natura e il contenuto della segnalazione sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio, informando dell'esito il soggetto segnalante.
- b) Potrà decidere di esercitare i suoi poteri di istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dallavalutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della segnalazione e informare dell'esito il soggetto segnalante.

L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di specialisti e competenze non disponibili all'interno dei membri del "Comitato Whistleblowing" nonché il coinvolgimento di soggetti interni alla Società competenti in materia. Comunque, nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. In una tale ipotesi, su chi sia stato coinvolto a supporto del "Comitato Whistleblowing" gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del segnalante.

Esercitati i suoi poteri istruttori, il "Comitato Whistleblowing" stilerà una relazione che potrà risultare in:

- a) ***Se la segnalazione è ritenuta di carattere gestionale:*** notifica ad altri Organi di Amministrazione e Controllo o ad altri enti interni competenti;
- b) ***Se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave:*** comunicazione al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalante;

Procedura Whistleblowing

- c) **Se la segnalazione è ritenuta fondata:** comunicazione al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato;
- d) **Se la segnalazione è ritenuta fondata:** l'eventuale richiesta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico adottato dalla società;

Reportistica e Archiviazione

Il "Comitato Whistleblowing" predispone e conserva i seguenti documenti:

- a) Report delle segnalazioni ricevute: con finalità statistica il report evidenzia tutte le segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento;
- b) Relazione di esercizio dei poteri istruttori: se vengono esercitati i poteri istruttori, i relativi atti edesiti vengono mantenuti agli atti del "Comitato Whistleblowing".

I dati personali del segnalante e del segnalato saranno trattati in conformità con la normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e con l'informativa privacy di cui al successivo paragrafo 9.

9. PROTEZIONE DEI SEGNALANTI E SEGNALATI

Tutela del segnalante

La Società, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- a) **Garantisce la riservatezza e l'identità del segnalante, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio** e, ad esempio: (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalante oppure (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere -il "Comitato Whistleblowing" abbia necessità di comunicare le generalità del segnalante ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta infondata ed effettuata con dolo o colpa grave affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari (NB. Il segnalante, anche nel caso

Procedura Whistleblowing

di segnalazione infondata, sarà tutelato qualora vi siano elementi per ritenere che la stessa sia stata effettuata nella ragionevole convinzione che i fatti segnalati fossero veri);

- b) **Garantisce il segnalante** da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, infatti, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in ogni modo, potranno in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

In particolare, la persona segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al "Comitato Whistleblowing" che, valutata la sussistenza degli elementi e segnalando l'ipotesi di discriminazione:

- Al Responsabile dell'Ufficio Personale il quale valuta l'opportunità di svolgere eventuali azioni e/o adottare atti o provvedimenti necessari;
- All'Ufficio Legale, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della società coinvolta.

È pubblicato dall'ANAC sul proprio sito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Le misure di sostegno fornite dai suddetti Enti consistono ad esempio in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Gli enti e le persone di cui all'articolo 3 del D.lgs. n. 24/23 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Tutela del segnalato

La società, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- a) **Garantisce la riservatezza e l'identità del segnalato, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio** e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui (i) vi sia

Procedura Whistleblowing

una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – il “Comitato Whistleblowing” abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.

- b) **Tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale** da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

10. REGIME SANZIONATORIO

La Società prenderà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili nei confronti di:

- (i) Coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento “illecito” e/o “irregolare” (Cfr. art.4 della presente procedura);
- (ii) Coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta condolo o colpa grave;
- (iii) Coloro che violano le misure a tutela del segnalante;
- (iv) Coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

11. INFORMATIVA PRIVACY

I dati personali sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. In particolare, la Costrame garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza e alla sicurezza dei dati.

TITOLARE DEL TRATTAMENTO

La titolarità del trattamento è in capo alla Costrame di Di Maso S.r.l. a cui appartiene il soggetto segnalante e quello segnalato presso le loro sedi istituzionali.

CATEGORIA DI DATI PERSONALI

Procedura Whistleblowing

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (di seguito anche "GDPR"), i dati personali trattati in base alla presente procedura saranno, ove conferiti, i dati personali del segnalante e del segnalato strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentirne la relativa gestione e dati di eventuali altri terzi indicati nel form di segnalazione.

FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

I dati personali saranno trattati per le finalità connesse alla gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura.

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

La base giuridica del trattamento dei dati personali conferiti in occasione di segnalazioni di cui alla presente procedura è l'obbligo giuridico discendente dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, per come modificato dalla Legge n. 179 del 2017, recante "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" nonché del D.lgs. n. 24/2023 del 10 marzo 2023.

Il conferimento dei dati personali del segnalante ha natura obbligatoria, in quanto un eventuale rifiuto potrebbe rendere impossibile o estremamente difficoltoso l'accertamento circa la fondatezza della segnalazione effettuata.

Il conferimento dei dati personali del segnalato ha natura obbligatoria, in quanto un eventuale rifiuto renderebbe impossibile l'accertamento circa la fondatezza della segnalazione effettuata.

CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI

Destinatario dei dati personali è il "Comitato Whistleblowing" che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla presente procedura è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali soggetti coinvolti nella segnalazione.

I dati personali potranno essere comunicati ai soggetti come sopra descritto e, in ogni caso, non saranno oggetto di diffusione.

TRASFERIMENTO DEI DATI IN PAESI EXTRA-UE

Non è previsto alcun trasferimento dei dati personali raccolti in paesi Extra-Ue.

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI RACCOLTI

I dati personali raccolti per le finalità sopra esposte saranno conservati per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti

Procedura Whistleblowing

disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione e comunque per un tempo non superiore a 5anni.

Per quanto riguarda i dati dei dipendenti in caso di adozione di provvedimenti disciplinari, essi saranno conservati per il periodo di tempo previsto per tale finalità come da registro del titolare della società di appartenenza.

Successivamente tali dati saranno distrutti o resi in forma anonima se necessari per finalità statistiche o distoricizzazione.

DIRITTI DELL'INTERESSATO

In relazione al predetto trattamento, il segnalante ed il segnalato potranno esercitare i diritti di cui al Regolamento (UE) 2016/679 nei limiti della loro compatibilità con la normativa in materia di whistleblowing. In particolare, l'esercizio del diritto di accesso da parte del segnalante o del segnalato ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di whistleblowing può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante.

12. FORM DI SEGNALAZIONE

Per le segnalazioni effettuate tramite il canale principale ***presso il sito web della Società***, il segnalante utilizzerà il **FORM** messo a disposizione della piattaforma allegando eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati

Nel caso di utilizzo del canale secondario, per poter essere accolte, le segnalazioni devono contenere il seguente Form di Segnalazione allegato alla e-mail con cui viene effettuata la segnalazione.

INFORMAZIONE DA FORNIRE	RISPOSTA
Generalità del segnalante ed eventuale ruolo ricoperto in azienda*	
Descrizione dei fatti oggetto di segnalazione*	
Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati*	
Generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione*	

Procedura Whistleblowing

Indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità	
Altre informazioni utili in riferimento ai fatti segnalati	

****le informazioni sono da fornire obbligatoriamente***

Allegare alla presente eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.