

Whistleblowing


C.S. GROUP S.R.L.
Contrada Mendola, snc
98011 Augusta (SR)
P.Iva 01669590893

SEGNALAZIONI VIOLAZIONI AI SENSI D. LGS. N. 24/2023 - WHISTLEBLOWING

1. SCOPO

Lo scopo principale è quello di fornire indicazioni al personale della C.S. S.R.L., ai suoi collaboratori e alle parti interessate esterne per segnalare:

- condotte illecite rilevanti per la disciplina 231;
- violazioni del Modello 231.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

2.1 RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”);



- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- 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, approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- Guida Operativa per gli Enti Privati pubblicata da Confindustria il 27 ottobre 2023.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

- Modello Organizzativo di gestione e Controllo
- Codice Etico;
- Regolamento aziendale;
- Policy, Procedure.

3. FINALITA' DELLA SEGNALAZIONE

Tutela dell'integrità della società (la segnalazione non costituisce uno strumento per tutelare interessi personali) e protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

4. CHI PUO' SEGNALARE

Sono legittimate le persone che operano nel contesto lavorativo della C.S., e, in particolare:

- i lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, in apprendistato ed



i lavoratori con contratto di prestazione occasionale);

- i lavoratori autonomi e i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c., nonché i titolari di rapporti di collaborazione “organizzata dal committente”, ex art. 2 del D.lgs. n. 81/2015;
- i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, anche non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se svolgano tali funzioni in via di mero fatto.

5. QUANDO SI PUO' SEGNALARE

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi;

- successivamente allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

6. COSA SI PUO' SEGNALARE

L'oggetto della segnalazione deve riguardare le violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 24/2023.

La normativa definisce violazioni tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'integrità della società, di cui i whistleblowers siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nel decreto n. 24/2023, riguardanti i 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 di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché' le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione



Per espressa previsione della Guida operativa di Confindustria, gli enti privati che non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il MOG 231, le segnalazioni possono:

- avere ad oggetto condotte illecite rilevanti per la normativa 231;
- violazioni del Modello 231.

Per espressa previsione legislativa, le disposizioni in materia di whistleblowing non si applicano (art. 1, d.lgs. n. 24/2023):

- 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;
- 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;

- 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.

7. ELEMENTI NECESSARI ALLA SEGNALAZIONE

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. È necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;



- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

8. MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

In conformità a quanto previsto dalla normativa, il segnalatore potrà far pervenire la propria segnalazione:

- tramite portale disponibile al link <https://whistlesblow.it/c/cs-group-srl/1>
- in forma orale al tel E/0 casella vocale raggiungibile dal seguente link <https://whistlesblow.it/c/cs-group-srl/1>

Per le società che non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il MOG 231 possono essere effettuate unicamente attraverso canale interno.

9. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI ANONIME

Sono segnalazioni anonime quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante. Le stesse sono equiparate a segnalazioni ordinarie, se circostanziate, e il segnalante non potrà beneficiare delle misure di protezione previste dal D.lgs. n. 24/2023.

Nel caso pervengano segnalazioni anonime, qualora esse contengano elementi che le rendano circostanziate o relative a fatti di particolare gravità, è possibile richiedere tramite lo stesso canale ulteriore elementi per consentire un maggiore approfondimento dando un termine di 15 giorni. Se il segnalante rivela successivamente la propria identità, vi è obbligo di applicare le misure di protezione predisposte dal D.lgs n. 24/2023.

10. CHI GESTISCE LA SEGNALAZIONE

In ossequio all'art 4 D.lgs. n. 24/2023, le segnalazioni verranno ricevute e gestite dall'ODV che svolge le seguenti attività:



1. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
2. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
3. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
4. 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;
5. 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. Tale adempimento è effettuato mediante la presente informativa.

11. CONFLITTO DI INTERESSI

Qualora l'ODV, nella sua qualità di gestore delle segnalazioni in materia di Whistleblowing, coincida con il soggetto segnalante o con persona coinvolta od interessata dalla segnalazione, con conseguente, conflitto di interessi, le segnalazioni dovranno essere indirizzate all'Ufficio Risorse Umane.

12. TUTELA DEL SEGNALANTE

Secondo l'art 17 del d.lgs. n. 24/2023 sono previste regole volte a impedire o rendere nulli gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il segnalante per aver rivelato informazioni (licenziamento, la sospensione, mancata promozione, il mutamento di funzioni, l'adozione di misure disciplinari, la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi). Inoltre, è prevista anche la tutela da ritorsioni si applichi anche ad altri soggetti che - pur non avendo trasmesso direttamente la segnalazione - sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Rientrano in tale categoria le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e familiari, ed ai soggetti giuridici connessi al

segnalante. Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche solo con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

13. TUTELA DEL SEGNALATO

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. A seguito di concreti riscontri acquisiti e di attività d'istruttoria si contatterà il segnalato al quale verrà garantito il diritto di fornire ogni eventuale necessario chiarimento.

14. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di whistleblowing (Legge n. 179/2017, Direttiva UE n. 1937/2019, d.lgs. n. 24/2023) e di delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da parte



dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Si rinvia all'informativa dedicata alle attività di trattamento dei dati personali necessari per le segnalazioni degli illeciti sopra descritti.

15. APPARATO SANZIONATORIO

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante compresi tutti gli atti discriminatori adottati dalla Società nei confronti del segnalante medesimo. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del



rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Per le sanzioni si richiama Il Sistema disciplinare del Modello di Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione.

È a carico della società, in caso di controversie sull'irrogazione di sanzioni o su demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, dimostrare la legittimità dei provvedimenti adottati.

Qualora il segnalante sia un dipendente della Società che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver presentato una segnalazione può comunicare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alle organizzazioni sindacali di riferimento, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC tramite l'apposita procedura di Whistleblowing presente sul suo sito istituzionale.



16. ITER DI APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLE PROCEDURE

La presente procedura è adottata dall'Amministratore Unico e pubblicata sul sito web della società.


C.S. GROUP S.R.L.
Contrada Mendola, snc
96011 Augusta (SR)
P.Iva 01669590893