



07ProcGestionewhistleblowing_2		
31		
Rev.	Data	Foglio
00	04/03/2025	1 di 6

Rev.	Data	Motivo Revisione	Emissione: Titolare del Trattamento
00	04/03/2025	Prima Emissione	CFM Srl

Indice del documento:

1. *Finalità*..... 2
2. *Il concetto di segnalazione*..... 2
3. *Il canale interno di segnalazione*..... 3
4. *Il destinatario delle segnalazioni*..... 3
5. *La riservatezza del segnalante* 3
6. *Diffusione e conoscibilità* 4
7. *Le segnalazioni esterne*..... 4
8. *La tutela del segnalante*..... 5
9. *Comunicazione dei risultati e reportistica* 6
10. *Documentazione correlata*..... 6

1. Finalità

Tale procedura descrive le attività poste in essere da CFM Srl per ottemperare al d.lgs. 10 mar 2023, n. 24 che ha attuato la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ott 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. Una procedura redatta in ossequio a quanto richiesto anche dal d.lgs. 231/01 e dalla prassi dell'Anac, in un'ottica olistica di gestione integrata dei rischi e nel solco dei concetti di tolleranza al rischio (*risk tolerance*) e la propensione al rischio (*risk appetite*) i quali descrivono sia il livello assoluto di rischio che CFM Srl a priori disposta ad assumere, sia i limiti effettivi che essa pone nell'ambito di tale livello massimo.

2. Il concetto di segnalazione

Sono definite segnalazioni i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di CFM Srl e le relative informazioni acquisite 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 adottato dalla società come ad esempio:
 - ❖ Violazioni procedure aziendali;
 - ❖ Molestie e Discriminazioni;
 - ❖ Violazioni in materia ambientale;
 - ❖ Violazioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - ❖ corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.
 - ❖ Condotte quali falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
 - ❖ malversazione a danno dello Stato;
 - ❖ ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza: condotte quali es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti;
 - ❖ corruzione tra privati: condotte quali accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
 - ❖ associazione a delinquere;
 - ❖ false comunicazioni sociali: condotte quali la falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti; irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
 - ❖ riciclaggio;
 - ❖ ricettazione;
 - ❖ autoriciclaggio;
 - ❖ frode in commercio;
 - ❖ reati contro la personalità individuale;
 - ❖ reati di criminalità informatica;
 - ❖ Violazione del Codice etico.

Possono segnalare:

- ⊕ i lavoratori subordinati;
- ⊕ i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (sommestrazione);
- ⊕ i lavoratori autonomi;
- ⊕ i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del cpc e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- ⊕ i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- ⊕ i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso presso la società;
- ⊕ 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 CFM Srl.

3. Il canale interno di segnalazione

CFM Srl ha implementato i seguenti canali di segnalazione interna:

- ⊕ Posta cartacea;
- ⊕ Incontro in presenza, se richiesto dal segnalante.

La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura **"riservata al gestore della segnalazione"**.

Le segnalazioni possono essere nominative oppure anonime. Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o, comunque, che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi. Il segnalante non deve ricorrere ad espressioni ingiuriose e con finalità puramente diffamatorie o calunniouse, che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto segnalato.

4. Il destinatario delle segnalazioni

La gestione del canale interno di segnalazione è stata affidata all'Odv. Il Gestore ha l'**obbligo** di:

- ⊕ rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- ⊕ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ⊕ dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- ⊕ fornire 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.

Il Gestore ha il **divieto** di:

- ⊕ **rivelare** l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante.

5. La riservatezza del segnalante

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla

segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Le relative misure tecniche idonee poste a garanzia della riservatezza della persona segnalante sono adeguatamente illustrate nella DPIA ex art. 35 GDPR e del relativo parere del DPO.

6. Diffusione e conoscibilità

La società renderà disponibili sul sito web aziendale nella sezione “Whistleblowing” 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. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto professionale con la società.

7. Le segnalazioni esterne

Per segnalazione esterna si intende la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'Anac.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, **non è conforme** a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, quando il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.



8. La tutela del segnalante

CFM Srl assicura e sorveglia la tutela da eventuali possibili ritorsioni degli enti e delle persone segnalanti. Per ritorsione si intende 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.

In particolare, la tutela è assicurata non applicando a causa della segnalazione:

- + 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 merito negative o le referenze negative;
- + l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- + la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) 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;
- + i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i 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;
- + 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.

Le suddette misure di protezione si applicano anche:

- + ai facilitatori;
- + 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 odi parentela entro il quarto grado;
- + 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;
- + 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 tutela si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

07ProcGestionewhistleblowing_2		
31		
Rev.	Data	Foglio
00	04/03/2025	6 di 6

9. Comunicazione dei risultati e reportistica

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata da parte del Gestore delle Segnalazioni, con cadenza annuale, all'organo amministrativo. Fermo restando quanto sopra, il Gestore, nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'organo amministrativo della Società, con cadenza semestrale, un'informativa delle Segnalazioni 231 e delle Segnalazioni Codice Etico pervenute e non archiviate, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società. La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing

10. Documentazione correlata

- *Modello organizzativo, gestione e controllo;*
- *Codice Etico.*