



CFS Facility Srl

Policy Whistleblowing
(versione del 23/12/2025)

Indice

1. Scopo.....	3
2. Campo di applicazione.....	3
3. Riferimenti.....	3
4. Definizioni e abbreviazioni	4
5. Responsabilità	5
6. Modalità operative.....	5
6.1 Oggetto delle segnalazioni	5
6.1.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati	6
6.1.2 Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina del whistleblowing	6
6.1.3 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate	6
6.1.4 Segnalazioni non rilevanti	7
6.2 Contenuto della Segnalazione	7
6.3 Destinatario e modalità di segnalazione	7
6.4 Tutela del segnalante, delle persone coinvolte e degli altri soggetti	9
6.5 Divieto di ritorsioni o discriminazioni nei confronti del segnalante.....	9
6.6 Responsabilità del segnalante	9
6.7 Sistema Sanzionatorio	10
6.8 Trattamento dati personali	10
7. Archiviazione della documentazione.....	10

1. Scopo

Scopo della presente procedura è quello di definire:

- la politica di CFS Facility Srl (di seguito, in breve, anche “CFS”) in tema di whistleblowing, al fine di diffondere una cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza all’interno dell’organizzazione;
- le modalità operative relative alla gestione di eventuali casi segnalati.

In particolare, con la presente procedura CFS:

- o si propone di fornire a tutti i soggetti che possono effettuare segnalazioni ai sensi del D.Lgs. n.24/2023 recante “Attuazione della direttiva UE” 2019/937 del Parlamento europeo e de 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”¹ adeguati strumenti di segnalazione delle violazioni previste dal suddetto D.Lgs n.24/2023 e dettagliate nel proseguo del documento.
- o intende stabilire le regole relative alla gestione dell’inoltro, della ricezione, dell’analisi e del trattamento di eventuali segnalazioni inviate, anche in forma anonima, garantendo ai soggetti tutelati dal D.Lgs. n.24/2023 (vedasi parr. 6.4 e 6.5) la riservatezza, nonché la tutela contro atti di ritorsione.

2. Campo di applicazione

La presente procedura si applica a CFS ed è indirizzata a coloro che possono effettuare le segnalazioni in base al D.Lgs. n.24/2023, ovvero a chi ha un rapporto di lavoro “in senso stretto” con CFS, ma anche, a titolo esemplificativo, i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti di CFS e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza e a chi gestisce le segnalazioni.

3. Riferimenti

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante “La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione”;
- Regolamento (UE) 679/2016, relativo “Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE” (GDPR);
- D.Lgs. n.24/2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto

¹ Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest’ultimo è maggiormente incentivato all’effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

L’obiettivo perseguito dal legislatore con la disciplina in esame è, quindi, quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura.

dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;

- D.Lgs. n.231/2001, recante “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”;
- 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 311 del 12 luglio 2023 e successivi aggiornamenti;
- Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CFS;
- Codice Etico di CFS.

4. Definizioni e abbreviazioni

CFS: CFS Facility S.r.l.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

Whistleblower o Segnalante: soggetto che effettua la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali (tra cui rientrano le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo) o dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Facilitatore: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Contesto Lavorativo: attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto 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. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Persona coinvolta o Segnalato: 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.

Gestore delle segnalazioni: soggetto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione e che dà seguito alle segnalazioni ricevute. CFS, ha attribuito il ruolo di Gestore delle segnalazioni ad un soggetto esterno, identificato nel Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex Dlgs 231/01, dotato di specifica formazione nonché del requisito dell'autonomia (ex art. 4, D.Lgs. n.24/2023).

5. Responsabilità

È responsabilità di tutti i soggetti coinvolti applicare correttamente quanto riportato nel presente documento.

6. Modalità operative

6.1 Oggetto delle segnalazioni

Formano oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali² che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di CFS.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo, dove per Contesto Lavorativo deve considerarsi non solo chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con CFS, ma anche, a titolo esemplificativo, i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti di CFS e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante ed CFS, relazione questa che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Le segnalazioni ricomprendono sia quanto si è appreso in virtù dello specifico ruolo svolto sia quelle notizie acquisite in occasione e/o in conseguenza dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Il Gestore delle segnalazioni valuterà tutte le segnalazioni ricevute, intraprendendo le conseguenti iniziative, conformemente alla normativa e alle Policy e Procedure aziendali, ascoltando il segnalante e il segnalato. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti disciplinari saranno applicati in conformità a

² La normativa nazionale comprende: condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

La norma prevede anche, per le realtà con almeno 50 dipendenti, la violazione della normativa dell'Unione Europea comprende: gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione. La segnalazione di tali violazioni non è prevista per CFS in quanto la stessa ha un numero di dipendenti inferiore a quello previsto dalla normativa.

quanto previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo di CFS e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della L. 300/1970 e dai CCNL applicabili.

6.1.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Con l'intento di facilitare il segnalante nell'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti che possono essere considerati rilevanti:

- dazione di una somma di denaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità);
- comportamenti volti ad ostacolare le attività della Pubblica Amministrazione (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori, inclusi liberi professionisti, clienti, etc.;
- accettazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti (es. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi etc.);
- falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società o a clienti;
- rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- frodi informatiche;
- violazione delle Leggi e delle regole interne in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.

6.1.2 Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina del whistleblowing

Le segnalazioni che hanno ad oggetto contenuti differenti da quelli previsti dalla normativa³ non rientrano nel perimetro del DLgs 24/2023 e pertanto non garantiscono la tutela del segnalante descritta al successivo paragrafo 6.4.

6.1.3 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate

Lo strumento di *Whistleblowing* non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, è **vietato** quindi effettuare segnalazioni dannose o offensive e quelle che consapevolmente contengono informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

In questi casi, al segnalante non sarà applicata la tutela di cui al successivo paragrafo 6.4 e sarà soggetto alle sanzioni disciplinari previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo di CFS e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della L. 300/1970 e dai CCNL applicabili.

³Si veda, a tal proposito, la nota 2.

Non solo altresì segnalabili le informazioni sulle violazioni già totalmente di dominio pubblico.

6.1.4 Segnalazioni non rilevanti

Le segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Procedura.

In particolare, sono ritenute **non rilevanti** segnalazioni che:

- si riferiscono a Soggetti Segnalati o a società diverse da CFS, che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla presente Procedura;
- si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di segnalazione ai sensi della Procedura;
- attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto Segnalato;
- risultano incomplete e/o non circostanziate e fondate secondo quanto previsto al successivo paragrafo 6.2.

6.2 Contenuto della Segnalazione

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'accertamento dei fatti da parte del Gestore delle segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari:

- il tempo e il 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/i soggetti cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

6.3 Destinatario e modalità di segnalazione

Destinatario delle segnalazioni è il Gestore delle segnalazioni che si occuperà della gestione delle stesse nell'ottica di dare attuazione agli scopi della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità di CFS e tutelare il segnalante. In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n.24/2023, le segnalazioni possono essere inoltrate tramite **il canale** di seguito riportato che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Tutte le violazioni dovranno essere segnalate al Gestore delle segnalazioni **attraverso**:

- **POSTA ORDINARIA: una busta** (busta a sua volta contenente **2 buste distinte**: una busta contenente i **dati identificativi del segnalante** e un'altra busta contenente **l'oggetto della segnalazione**) riportante la dicitura **“riservata al Gestore delle Segnalazioni”** presso **CFS Facility Srl**, via G. Saragat, 7/A - 27100, Pavia.

Su richiesta del segnalante, il Gestore delle segnalazioni deve garantire un incontro diretto con lo stesso in 10 giorni lavorativi.

Qualunque soggetto, diverso dal Gestore delle segnalazioni, che dovesse ricevere per errore una segnalazione è tenuto a inviarla al Gestore delle segnalazioni entro il termine di 7 giorni dal ricevimento e deve contestualmente informare il segnalante dell'invio.

Tutte le segnalazioni e le informazioni relative ad azioni, indagini e risoluzioni conseguenti devono essere registrate e conservate in conformità ai requisiti di legge.

A tal fine, nel caso di segnalazione di condotte illecite, l'*iter* prevede:

A) INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Chiunque, nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo, abbia il ragionevole sospetto del verificarsi o della possibilità di verificarsi di un comportamento illecito ai sensi della presente Procedura può inviare una segnalazione mediante il canale sopra indicato.

B) RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore delle segnalazioni:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- ha l'incarico di effettuare, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter accordare al segnalante le tutele previste;
- ove ritenga che la segnalazione riguardi fatti e condotte che non possono essere segnalati o segnalazioni non rilevanti (vedasi parr. 6.1.3 e 6.1.4) o che il fatto riportato sia già stato oggetto di verifica, procede con l'archiviazione.

Nel caso in cui la segnalazione sia eccessivamente generica, il Gestore della segnalazione contatta il segnalante al fine di raccogliere altri elementi utili. Nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o quelli forniti non siano sufficienti, si procederà all'archiviazione.

C) GESTIONE DELLA FASE ISTRUTTORIA

Qualora la segnalazione fosse ritenuta fondata, il Gestore delle segnalazioni svolgerà direttamente le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni potrà anche avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni/strutture aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni sempre nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali del segnalante e delle persone coinvolte.

D) ESITO DELLE INDAGINI

Al termine delle verifiche, il Gestore delle segnalazioni redigerà un report riepilogativo dando evidenza dell'iter istruttorio dell'indagine e delle prove raccolte, delle conclusioni dell'istruttoria e delle raccomandazioni e/o azioni da porre in essere per la gestione della condotta illecita e per assicurare che non si verifichino in futuro ulteriori e simili fatti.

All'esito dell'istruttoria, il Gestore delle segnalazioni fornisce un riscontro al segnalante, dando conto delle misure adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata; **un riscontro al segnalante dovrà comunque essere dato entro tre mesi dalla data di invio dell'avviso** di ricevimento anche se le indagini dovessero essere ancora in corso.

Il riscontro può, ad esempio, consistere nella comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, e i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, il rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta. In caso di segnalazione anonima, i riscontri del ricevimento della segnalazione e dell'esito delle indagini non potranno essere garantiti.

6.4 Tutela del segnalante, delle persone coinvolte e degli altri soggetti

È compito del Gestore delle segnalazioni garantire la **riservatezza del segnalante** sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il D.Lgs. n.24/2023, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che **la riservatezza vada garantita anche alle Persone segnalate o comunque coinvolte e di altri soggetti diversi dal segnalante, al facilitatore, alla persona coinvolta e alle persone menzionate nella segnalazione.**

La riservatezza del segnalante può non essere garantita invece quando:

- vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Il Gestore delle segnalazioni è tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quelle segnalazione o denuncia anonima.

6.5 Divieto di ritorsioni o discriminazioni nei confronti del segnalante

Nei confronti del segnalante **non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria** collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Qualora un soggetto ritenga di essere stato vittima di una forma di ritorsione o misura discriminatoria, potrà comunicarlo esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

L'ANAC, solo all'esito del procedimento sanzionatorio, qualora sia accertata la natura ritorsiva della misura adottata, informa l'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

6.6 Responsabilità del segnalante

La procedura lascia impregiudicata la **responsabilità, anche disciplinare, del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.**

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della Procedura.

6.7 Sistema Sanzionatorio

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare pienamente la presente procedura e ad astenersi da comportamenti idonei a configurare qualsiasi ipotesi di reato. L'inosservanza da parte dei destinatari degli impegni di cui alla presente procedura costituisce un inadempimento grave e potrà comportare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

6.8 Trattamento dati personali

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (**Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR**)⁴.

7. Archiviazione della documentazione

Il Gestore delle segnalazioni è tenuto a documentare, mediante gli appositi canali, le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa **tracciabilità** degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali. Tutti i documenti raccolti e/o elaborati nel contesto della Procedura saranno conservati in modo da consentire l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di segnalazione.

⁴ Si rimanda all'informativa privacy per la gestione delle segnalazioni.