

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 1/18
------------------------------	--	---

S. CESAREO
SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA

PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Approvata da:			
Amministratore Unico		Firma	

Registro delle revisioni			
Rev.	Data	Descrizione delle modifiche	Approvata da
00	11.12.2023	Prima emissione – adozione della procedura ai sensi del D.lgs. 24/2023	Amministratore Unico
01	16.10.2026	Adeguamento alle Linee guida ANAC n. 1/2025 e revisione complessiva della procedura	Amministratore Unico

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 2/18
------------------------------	--	---

PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

1 Sommario

1. PREMESSA	3
2. DESTINATARI.....	4
3. DEFINIZIONI	6
4. RIFERIMENTI NORMATIVI	7
5. DOCUMENTI RICHIAMATI	7
6. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE	7
7. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO ex art. 4, Decreto 24/2023	8
7.1 Destinatario del canale di segnalazione interna	10
7.2 Gestione della segnalazione	10
7.3 Oggetto e contenuto della segnalazione – Attività istruttoria	11
8. SEGNALAZIONE ESTERNA AD ANAC.....	13
9. DIVIETO DI RITORSIONE (ART. 17, D.LGS. 24/2023).....	13
10. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE	14
11. APPARATO SANZIONATORIO E DISCIPLINARE.....	17
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	17

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 3/18
-------------------------------------	---	--

1. PREMESSA

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, si sono succedute nel tempo, dapprima, la Legge 179/2017 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", la quale, ai sensi dell'art. 1, aveva introdotto nel settore privato nuove previsioni nel D.lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente in tale ambito. In particolare, la Legge 179 era intervenuta direttamente sul D.lgs. 231/2001 al quale erano stati aggiunti all'art. 6 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, dedicati all'ampliamento dei requisiti di idoneità del modello di organizzazione, alle misure di tutela a favore del segnalante nonché ad uno o più canali di informazione per consentire l'inoltro delle segnalazioni.

Successivamente, è intervenuta l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 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"*, a mezzo di Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24.

Tale Decreto è entrato in vigore il 30.03.2023 comportando alcune significative modifiche alla previgente disciplina.

La presente Procedura Whistleblowing costituisce il documento aziendale aggiornato e vincolante per S. Cesareo S.r.l.

Si ricorda che l'espressione whistleblower indica chi, in relazione con un ente privato o amministrazione pubblica, segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione o dell'ente di appartenenza. L'espressione "whistleblowing policy" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti e di tutti i soggetti che effettuino segnalazioni di fatti illeciti e irregolarità ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937.

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 4/18
------------------------------	--	---

2. DESTINATARI

Ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che ha considerevolmente esteso le tutele a coloro che effettuano segnalazioni in conformità alla normativa vigente (di seguito le “Segnalazioni”), sono destinatari della presente Policy (di seguito “Destinatari” o “Segnalanti”) i seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso l’Azienda;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l’Azienda;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l’Azienda;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l’Azienda.

Si applicano le tutele previste per le persone segnalanti anche ai soggetti il cui rapporto giuridico o di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, ovvero durante il periodo di prova, nonché ai soggetti il cui rapporto sia cessato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso, ai sensi dell’art. 3 del D.lgs. 24/2023.

Ai sensi dell’art. 3, comma 5, del D.lgs. 24/2023, le misure di protezione si applicano altresì: ai facilitatori, ossia alle persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo; alle persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Qualora l’Amministratore Unico, un responsabile di funzione, un componente degli organi sociali, un dipendente o un collaboratore riceva una Segnalazione attraverso canali diversi da quello interno whistleblowing, ha l’obbligo di trasmetterla all’Organismo di Vigilanza monocratico, in via esclusiva ed entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante, completa di tutta l’eventuale documentazione di supporto pervenuta, senza trattenerne copia e astenendosi dall’intraprendere autonome iniziative di analisi e/o approfondimento. La mancata trasmissione di una Segnalazione ricevuta costituisce violazione della presente procedura, oltre che del Codice Etico e del Modello, con applicazione delle conseguenti sanzioni previste dal sistema disciplinare del Modello.

La procedura è oggetto di ampia comunicazione e diffusione, così da costituire un costante riferimento nelle attività aziendali. Ai fini dell’attuazione della procedura, la formazione del personale è gestita dall’Organismo di Vigilanza monocratico dell’ente (di seguito “OdV”), d’intesa con i responsabili delle

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 5/18
------------------------------	--	---

funzioni aziendali competenti. Per i Terzi è prevista analogia informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, eventualmente distinte in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale o di relazione con la Società.

La Società assicura attività formative periodiche e documentate in materia di whistleblowing, rivolte a tutto il personale, sui contenuti della presente procedura, sui canali di segnalazione disponibili e sulle tutele previste dal Decreto. Il gestore delle segnalazioni e il gestore alternativo ricevono una formazione specifica sulla normativa in materia di whistleblowing, sulla protezione dei dati personali e sulle modalità di gestione delle segnalazioni.

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 6/18
----------------------	--	---

3. DEFINIZIONI

“ANAC”	l’Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy”	il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni
“Decreto 231”:	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni
“Destinatari”	I destinatari della presente procedura, individuati in tutti i soggetti coinvolti in relazione sia all’invio sia alla gestione della segnalazione
“Decreto <i>Whistleblowing</i> ”	il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e successive modifiche e integrazioni
“GDPR”	il Regolamento (UE) 2016/679 e successive modifiche e integrazioni
“Linee Guida ANAC”	le Linee guida approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificate e integrate con delibera n. 479 del 26 novembre 2025, e le Linee guida n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate da ANAC con delibera n. 478 del 26 novembre 2025
“Modello 231”	il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
“Organismo di Vigilanza o “OdV”	l’organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231 , in composizione monocratica
“Persona Coinvolta” o “Segnalato”	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
“Procedura”	la presente procedura che descrive le modalità e i criteri per l’invio, il ricevimento e la gestione delle segnalazioni ai sensi del Decreto <i>Whistleblowing</i>
“Segnalanti”	i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
“Società”	S. CESAREO S.R.L.

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 7/18
----------------------	--	---

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) nr. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio UE 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
- Decreto Legislativo n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, come sopra richiamata.
- Linee guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificate e integrate con delibera n. 479 del 26 novembre 2025; Linee guida ANAC n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione, approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025
- D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti scaturente da reato.
- L. 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Normativa in materia di 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*”
- Regolamento (UE) 2016/679 in tema di protezione dei dati personali (GDPR) e D.lgs. 196/2003 (Codice Privacy), come modificato dal D.lgs. 101/2018
- Artt. 2105 segg. cod.civ.; L. 300/1970, cd “Statuto dei Lavoratori”; L. 604/1966 in tema di licenziamenti;
- Contratti collettivi nazionali vigenti

5. DOCUMENTI RICHIAMATI

- Codice Etico
- Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001
- Informativa sul trattamento dei dati personali nell'ambito della gestione delle segnalazioni

6. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo perseguito dalla procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione di violazioni, illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dall'ente in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle Segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela dell'ente.

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 8/18
----------------------	--	---

Non rientrano nell'ambito della presente procedura le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate.

La Società, che nell'ultimo anno ha impiegato una media di lavoratori subordinati inferiore a cinquanta e ha adottato il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001, rientra tra i soggetti del settore privato di cui all'art. 2, comma 1, lett. q), n. 3, del D.lgs. 24/2023. Pertanto, ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. b), del medesimo Decreto, le Segnalazioni possono avere ad oggetto esclusivamente condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 e possono essere effettuate esclusivamente attraverso il canale di segnalazione interno disciplinato dalla presente procedura.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali della Società e deve essere applicata fedelmente dai Destinatari, in coerenza con gli standard previsti dal Modello dell'ente nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

7. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO ex art. 4, Decreto 24/2023

In conformità all'art. 4 del D.lgs. 24/2023, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali ove presenti, l'Ente ha attivato l'apposito canale di segnalazione interno dedicato ai flussi di segnalazione cd. "whistleblowing", che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale di segnalazione interno consente di effettuare segnalazioni:

- in forma scritta, mediante lettera raccomandata a/r (ipotesi a);
- in forma orale, tramite linea telefonica (ipotesi b);
- in forma orale, mediante incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, su richiesta della persona segnalante, fissato entro un termine ragionevole (ipotesi c).

a) Segnalazione in forma scritta

Le segnalazioni scritte possono essere effettuate in forma cartacea. Può essere inviata una lettera cartacea raccomandata a/r in busta chiusa indirizzata all'Organismo di Vigilanza monocratico della Società. In tal caso è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 9/18
----------------------	--	---

- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione:

Organismo di Vigilanza monocratico di S. Cesareo S.r.l.

c/o Gruppo Ecosafety S.r.l. - Via di Tor Vergata 440/B 00133 Roma (RM) con la dicitura ben evidente "Riservato – WHISTLEBLOWING".

La lettera cartacea di segnalazione della violazione deve contenere le seguenti informazioni:

- descrizione della violazione, comprensiva per quanto possibile di luogo, data e personale coinvolto;
- eventuali prove documentali o allegati, se disponibili;
- nominativo, recapito postale e firma del whistleblower, se sceglie di non rimanere anonimo.

La consegna brevi manu non garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e pertanto non è ammessa.

Per quanto riguarda la segnalazione in forma anonima, si precisa che la stessa potrà essere presa in considerazione purché adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari, ove cioè sia in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Al fine di potervi dare riscontro, si raccomanda di indicare un recapito, anche un indirizzo e-mail non riconducibile all'identità del segnalante. Qualora il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, gli si applicano le misure di protezione previste dal Decreto.

b) Segnalazione in forma orale tramite linea telefonica

La segnalazione in forma orale può essere effettuata anche tramite linea telefonica, chiamando il numero 06 94288372 (Gruppo Ecosafety S.r.l.) e chiedendo dell'Organismo di Vigilanza; il segnalante non è tenuto a indicare il motivo della chiamata né la struttura di appartenenza. L'operatore che riceve la chiamata si limita a trasferirla all'Organismo di Vigilanza, senza chiedere il motivo della chiamata, la struttura di appartenenza o ulteriori dati del chiamante e senza annotare alcuna informazione. Qualora l'Organismo di Vigilanza non sia disponibile, l'operatore annota esclusivamente il recapito indicato dal chiamante per essere ricontattato e lo trasmette riservatamente all'Organismo di Vigilanza. Gli operatori addetti ricevono a tal fine specifiche istruzioni scritte e sono tenuti alla riservatezza.

La segnalazione ricevuta per telefono è documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza, previo consenso della persona segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante resoconto dettagliato della conversazione. In caso di resoconto, la persona segnalante può verificarlo, rettificarlo e confermarlo mediante la propria sottoscrizione (art. 14, comma 2, D.lgs. 24/2023).

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 10/18
----------------------	--	--

c) Segnalazione in forma orale tramite incontro diretto

La segnalazione potrà altresì essere effettuata richiedendo un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza monocratico, che sarà fissato entro un termine ragionevole. La richiesta di incontro può essere avanzata contattando l'Organismo di Vigilanza ai seguenti recapiti: e-mail federica.valcarengi@ecosafety.it; telefono 06 94288372 (Gruppo Ecosafety S.r.l.). Nel corso del primo contatto il segnalante può limitarsi a chiedere l'incontro, senza anticipare il contenuto della segnalazione.

Previo consenso della persona segnalante, la segnalazione effettuata nel corso dell'incontro è documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza mediante verbale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione (art. 14, comma 4, D.lgs. 24/2023).

Resta fermo che in tutti i casi di segnalazione interna permane l'obbligo per il segnalante pubblico ufficiale e incaricato di un pubblico servizio all'inoltro della segnalazione anche all'Autorità Giudiziaria ordinaria qualora si applichi il combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. (obbligo di denuncia per i reati procedibili d'ufficio).

7.1 Destinataro del canale di segnalazione interna

La Società ha individuato quale destinatario delle Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza monocratico della Società.

Qualora la segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza, ovvero questo si trovi comunque in una situazione di conflitto di interessi tale da comprometterne l'imparzialità, la segnalazione è indirizzata all'Amministratore Unico della Società, individuato quale gestore alternativo. In tal caso la segnalazione può essere effettuata in forma scritta, con le modalità delle tre buste chiuse descritte al paragrafo 7, mediante raccomandata a/r indirizzata all'Amministratore Unico presso la sede legale della Società, Via G. Amendola 8 – 00030 San Cesareo (RM), con la dicitura ben evidente “Riservato – WHISTLEBLOWING – alla c.a. dell'Amministratore Unico”, ovvero in forma orale richiedendo un incontro diretto con l'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico, quale gestore alternativo, gestisce la segnalazione nel rispetto della presente procedura, con i medesimi obblighi di riservatezza e imparzialità e nei medesimi termini previsti per l'Organismo di Vigilanza. Qualora l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione rispetto alla quale si trovi in conflitto di interessi, la trasmette senza indugio e riservatamente all'Amministratore Unico, astenendosi da qualsiasi attività di gestione. Qualora la segnalazione riguardi l'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza la gestisce secondo la presente procedura e ne riferisce l'esito all'Assemblea dei soci.

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 11/18
----------------------	--	--

7.2 Gestione della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono dunque affidate all'Organismo di Vigilanza monocratico, che agisce nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono utilmente riferire sui fatti.

L'Organismo di Vigilanza monocratico svolge direttamente tutte le attività finalizzate all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione e può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza monocratico, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni interne, fornirà avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione del flusso. Fornirà il dovuto riscontro entro 3 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.

Nella gestione delle segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza monocratico tratta i dati personali sulla base di apposito atto di designazione da parte della Società, titolare del trattamento, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, cui si rinvia.

7.3 Oggetto e contenuto della segnalazione – Attività istruttoria

Costituiscono segnalazioni rilevanti ai sensi della presente procedura le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello 231, quali, a titolo esemplificativo: comportamenti corruttivi verso la Pubblica Amministrazione, violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, violazioni della normativa in materia Ambientale, etc.

Si evidenzia che, in ragione di quanto indicato al paragrafo 6, tali segnalazioni possono essere effettuate esclusivamente attraverso il canale di segnalazione interno.

Sono escluse dall'ambito delle segnalazioni rilevanti le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le Segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima; tuttavia, si raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire una più efficiente attività d'indagine, applicando in ogni caso le tutele previste e accordate dal Decreto 24.

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 12/18
----------------------	--	--

La Segnalazione, anche anonima, deve essere circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa, così da fornire ogni elemento utile per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

Ad avvenuta ricezione della segnalazione, a cura dell'Organismo di Vigilanza, la Procedura si articola nelle seguenti fasi:

- Ricezione e verifica preliminare della segnalazione
- Istruttoria
- Definizione di un piano d'azione
- Reporting e Monitoraggio

Pertanto, è importante che il Segnalante:

- riporti in modo chiaro, completo e circostanziato i fatti oggetto di segnalazione, le modalità con le quali ne ha avuto conoscenza, la data e il luogo in cui sono accaduti;
- indichi generalità o altri elementi che consentano di identificare le persone coinvolte;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indichi/fornisca eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della denuncia;
- fornisca ogni altra informazione che possa consentire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

In ogni caso, ai fini della presente procedura, si intendono per:

- **Riservatezza:** il massimo riserbo sulle generalità del segnalante;
- **Confidenzialità:** l'assunzione di cautele in ordine alle modalità di gestione della segnalazione a tutela della riservatezza del segnalante;
- **Anonimato:** l'assenza di riferimenti in ordine all'identità del segnalante senza indicazioni su possibili riscontri in ordine a persone fatti e circostanze;

Con riferimento a ciascuna Segnalazione laddove, a seguito di verifiche preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvede a:

- avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, eventualmente anche tramite attività di audit, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione e procedere pertanto all'archiviazione;
- avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni;
- concordare col responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "*action plan*" necessario alla rimozione delle criticità rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 13/18
----------------------	--	--

- concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi dell'ente (ad es. azioni giudiziarie, sospensione o risoluzione dei rapporti con fornitori e professionisti);
- sottoporre alla valutazione delle Funzioni interessate gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti. Sarà poi cura delle suddette Funzioni informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di tali provvedimenti;
- differire l'esercizio di diritti propri dell'interessato al fine di non pregiudicare il buon esito della procedura. Il differimento -ai sensi dell'art. 2-undecies, nuovo Codice Privacy- sarà deciso di volta in volta ma ogni restrizione, qualunque sia l'attore all'interno della precedente procedura dovrà essere documentata.

Alla persona segnalante viene resa l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR. Il trattamento è effettuato per l'adempimento degli obblighi previsti dal D.lgs. 24/2023 e non richiede il consenso dell'interessato, salvi i casi in cui il Decreto richiede espressamente il consenso della persona segnalante (rivelazione dell'identità, documentazione delle segnalazioni effettuate in forma orale).

Nel caso di audizioni degli interessati nonché di testimoni o periti, è redatto verbale a cura dell'Organismo di Vigilanza, che viene sottoscritto dai partecipanti. Il verbale è redatto ai fini della tracciabilità delle operazioni svolte.

8. SEGNALAZIONE ESTERNA AD ANAC

Come indicato al paragrafo 6, la Società rientra tra i soggetti del settore privato con meno di cinquanta lavoratori subordinati dotati di Modello 231. Per tali soggetti, ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. b), del D.lgs. 24/2023, le segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 possono essere effettuate esclusivamente attraverso il canale interno; non sono pertanto previste, per tali violazioni, la segnalazione esterna all'ANAC e la divulgazione pubblica.

Resta ferma la facoltà della persona segnalante di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritenga di aver subito in ragione della segnalazione, secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs. 24/2023 e indicato al paragrafo 10, tramite la piattaforma disponibile sul sito istituzionale dell'Autorità (<https://whistleblowing.anticorruzione.it>). Resta altresì salva la facoltà di presentare denuncia all'Autorità giudiziaria.

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 14/18
----------------------	--	--

9. DIVIETO DI RITORSIONE (ART. 17, D.LGS. 24/2023)

Ai sensi del Decreto 24, gli enti, le società, le aziende e le persone segnalanti che operano al loro interno o che comunque interagiscono con l'Ente (art. 3, D.lgs. 24/2023) non possono subire alcuna ritorsione a causa della segnalazione.

Il divieto di ritorsione è lo strumento previsto dal D.lgs. 24/2023 per garantire la tutela della “*persona segnalante*”, cioè il divieto di porre in essere qualsiasi comportamento minacciato o tentato, commissivo od omissivo in conseguenza della segnalazione, che possa provocare direttamente o indirettamente un danno ingiusto al segnalante.

A titolo esemplificativo, costituiscono ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione/demansionamento o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento della sede di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione nell'accesso alla formazione; 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;
- 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 economico 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.

10. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE

L'Ente garantisce la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Ad

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 15/18
-------------------------------------	--	---

eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 12, comma 5, del D.lgs. 24/2023, 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'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tal caso, ai sensi dell'art. 12, comma 6, del Decreto, è dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. La richiesta dell'incolpato, motivata per iscritto, è valutata dall'Amministratore Unico, titolare del potere disciplinare, che, ove la ritenga fondata, ne informa l'Organismo di Vigilanza affinché acquisisca il consenso della persona segnalante.

Gravano sull'Amministratore Unico gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui è tenuto l'Organismo di Vigilanza monocratico.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è inoltre consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La società S. Cesareo S.r.l. persegue condotte di dolo o colpa grave del segnalante nonché le eventuali condotte di calunnia o diffamazione. In tali casi, oltre alle sanzioni previste dal Sistema disciplinare dell'ente, ricorre anche la cd. "clausola di esclusione" dalle tutele aziendali, così come prevista dalla Legge, in caso di accertamento nel giudizio di primo grado delle responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione del segnalante in mala fede. *clausola di esclusione*" dalle tutele aziendali, così come prevista dalla Legge, in caso di accertamento nel giudizio di primo grado delle responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione del segnalante in mala fede.

In ogni caso:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti e/o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 16/18
----------------------	---	--

- sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, ma anche nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia, è a carico di colui che li ha posti in essere: ricorre un nesso di causalità *juris tantum* tra il danno subito dal /dalla segnalante e la ritorsione subita a causa della segnalazione;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. In particolare, il Decreto 24/2023 ha inciso sull'art. 4 della L. 604/1966 in tema di licenziamenti, con l'introduzione della nuova fattispecie di "*licenziamento conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'AG od alla Corte dei Conti od alla divulgazione pubblica effettuate in base al D.lgs. 24/2023*";
- è facoltà del segnalante comunicare le ritorsioni subite all'ANAC che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

11. APPARATO SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Policy. Resta inteso che la società S. Cesareo S.r.l. potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

Le sanzioni saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Si richiamano qui e integralmente, le disposizioni e i principi generali contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001.

Da ultimo, si evidenzia che ai sensi dell'art. 21 del Decreto 24 (Sanzioni), l'ANAC applica sanzioni amministrative anche al settore privato ove accerti che sono state commesse ritorsioni o che le segnalazioni siano state ostacolate o che si è tentato di ostacolarle o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 17/18
----------------------	--	--

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La segnalazione di un fatto illecito all'interno dell'organizzazione impatta significativamente sul trattamento dei dati personali di coloro che sono coinvolti dalla segnalazione: segnalante, segnalato, organo ricevente, testimoni, l'ente/società. Titolare del trattamento è la Società, che tratta i dati personali per adempiere agli obblighi previsti dal D.lgs. 24/2023 (art. 6, par. 1, lett. c), GDPR e, per le eventuali categorie particolari di dati, art. 9, par. 2, lett. b), GDPR), nel rispetto degli artt. 12 e 13 del Decreto, delle indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali e delle Linee Guida ANAC. Ai sensi dell'art. 13, comma 6, del Decreto, il trattamento è oggetto di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (art. 35 GDPR). I dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Ciò premesso, la società S. Cesareo S.r.l. impartisce le linee guida aziendali sui principi che seguono:

- **Riservatezza:** i dati personali del segnalante e del segnalato sono trattati in conformità a principi di riserbo assoluto anche al fine di non pregiudicare l'iter procedurale e non esporre l'autore della segnalazione a rischi di ritorsione;
- **Diritto all'informazione:** coloro che sono direttamente coinvolti nella Procedura, devono essere debitamente informati circa le modalità con cui i loro dati verranno trattati. Le informazioni devono essere rese note solo alle persone coinvolte nella procedura. È importante ricordare, comunque, che è possibile che in una fase iniziale ("istruttoria") il diritto all'informazione del segnalato –tra tutti, quello di conoscere l'identità del segnalante- possa essere differito al fine di non pregiudicare il buon esito della procedura. Il differimento sarà deciso di volta in volta, ma ogni restrizione ai diritti dell'interessato - qualunque attore egli sia all'interno della precedente procedura - dovrà essere documentato. L'OdV si assicura che, in caso di istanza di accesso ai dati, vengano rese disponibili esclusivamente le informazioni necessarie e non pregiudizievoli.
- **Minimizzazione dei Dati:** si applica il principio della minimizzazione dei dati. Essi non verranno trattati in misura superiore a quella necessaria ai fini dell'istruttoria interna. Si procederà pertanto alla raccolta delle informazioni rilevanti immediatamente dopo la prima selezione fra quelle ritenute necessarie al prosieguo delle attività qui disciplinate per consentire l'applicazione dei limiti previsti dall'art. 2-undecies del Codice. Sarà oggetto di prudenziale valutazione il bilanciamento degli interessi coinvolti per le eventuali richieste di accesso, con quelli che attengono alla riservatezza ed al buon esito della procedura. L'accesso ai dati, pertanto, verrà concesso esclusivamente ai destinatari interni ed esterni, come correttamente individuati, e sarà limitato il trasferimento delle informazioni secondo criteri di necessità.
- **Limitazioni ai diritti dell'interessato:** ai sensi dell'art. 2-undecies del Codice, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio degli stessi possa

S. CESAREO S.R.L.	PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	Revisione del 16.10.2026 Pag. 18/18
----------------------	--	--

derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. L'esercizio dei medesimi diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato; ciò a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato stesso, al fine di salvaguardare gli interessi di cui alla presente procedura. In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante, previa informativa da parte dell'OdV.

- **Conservazione e archiviazione** (art. 14, D.lgs. 24/2023) Le segnalazioni, la relativa documentazione e tutti i dati personali correlati saranno trattati per il tempo necessario all'esecuzione delle attività funzionali alla presente procedura, fatti salvi i casi in cui la conservazione per un periodo ulteriore sia richiesta per eventuali contenziosi, richieste delle autorità competenti o ai sensi della normativa applicabile. **In ogni caso, il periodo di conservazione dei dati sarà determinato secondo criteri di proporzionalità e necessità, nel rispetto degli obblighi di legge, e comunque NON oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale** dell'attività relativa alla gestione della segnalazione; scaduto detto termine, tutti i dati e la relativa documentazione saranno distrutti. È sempre garantita la tracciabilità delle attività e/o operazioni svolte, la cui documentazione è custodita ed archiviata, per il periodo previsto dalla Legge, presso separati archivi, sia digitale (*directory*) che cartaceo, accessibili solo ai componenti dell'OdV ovvero a soggetti da questo espressamente autorizzati.