

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING



QUADRA COSTRUZIONI S.r.l.

Via Govi, 16-

42025 Cavriago (Reggio Emilia)

Tel. + 39 0522 521648

P.Iva 02739830350

<http://www.quadracostruzioni.it/>

Sommario

1. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING.....	3
2. RIFERIMENTO NORMATIVO	3
3. DEFINIZIONI	3
4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	5
5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	6
6. ITER DELLA SEGNALAZIONE	7
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	8
8. TUTELA DEL SEGNALANTE	8
9. TRATTAMENTO DATI PERSONALI	9
10. AGGIORNAMENTO.....	10
11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	10

1. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING

L'azienda riconosce l'importanza della trasparenza, dell'etica e della responsabilità nei suoi affari. La presente procedura è stata istituita per fornire a dipendenti, fornitori, clienti e altre parti interessate un canale sicuro e riservato per segnalare comportamenti scorretti o illegali all'interno dell'organizzazione.

Per "Whistleblowing", in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Con il presente documento (la "Procedura Whistleblowing" o "Procedura") intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti. Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite

2. RIFERIMENTO NORMATIVO

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- D.Lgs. 231/2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";

3. DEFINIZIONI

Destinatari	Personale dipendente dell'azienda assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono
-------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i business partner, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
Organismo di Vigilanza ("Odv")	Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazioni anonime	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
Segnalazione in malafede	Qualsiasi comunicazione ricevuta dall'azienda che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
Violazione	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Per procedere alla segnalazione è sufficiente essere venuti a conoscenza di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato; non è pertanto necessario essere certi dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore.

In particolare, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di Segnalazione:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Le Segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate e fondate e che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su supposizioni o voci correnti.

Inoltre, il sistema di segnalazione non potrà essere utilizzato dal Segnalante per scopi meramente personali, per rivendicazioni o lamentele, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE

Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

Segnalazione in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante

5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, l'Azienda predispone dei canali interni di Segnalazione che consentono la presentazione delle Segnalazioni per iscritto oppure oralmente

La segnalazione può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

E-mail Sicura: casella : odv@quadracostruzioni.it

In particolare, **la Segnalazione deve contenere**, quantomeno:

- ✓ le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale. Resta salva, comunque, la possibilità di presentare una segnalazione anonima (*infra*);
- ✓ la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- ✓ la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- ✓ il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati;
- ✓ idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati;
- ✓ ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima.

La Segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

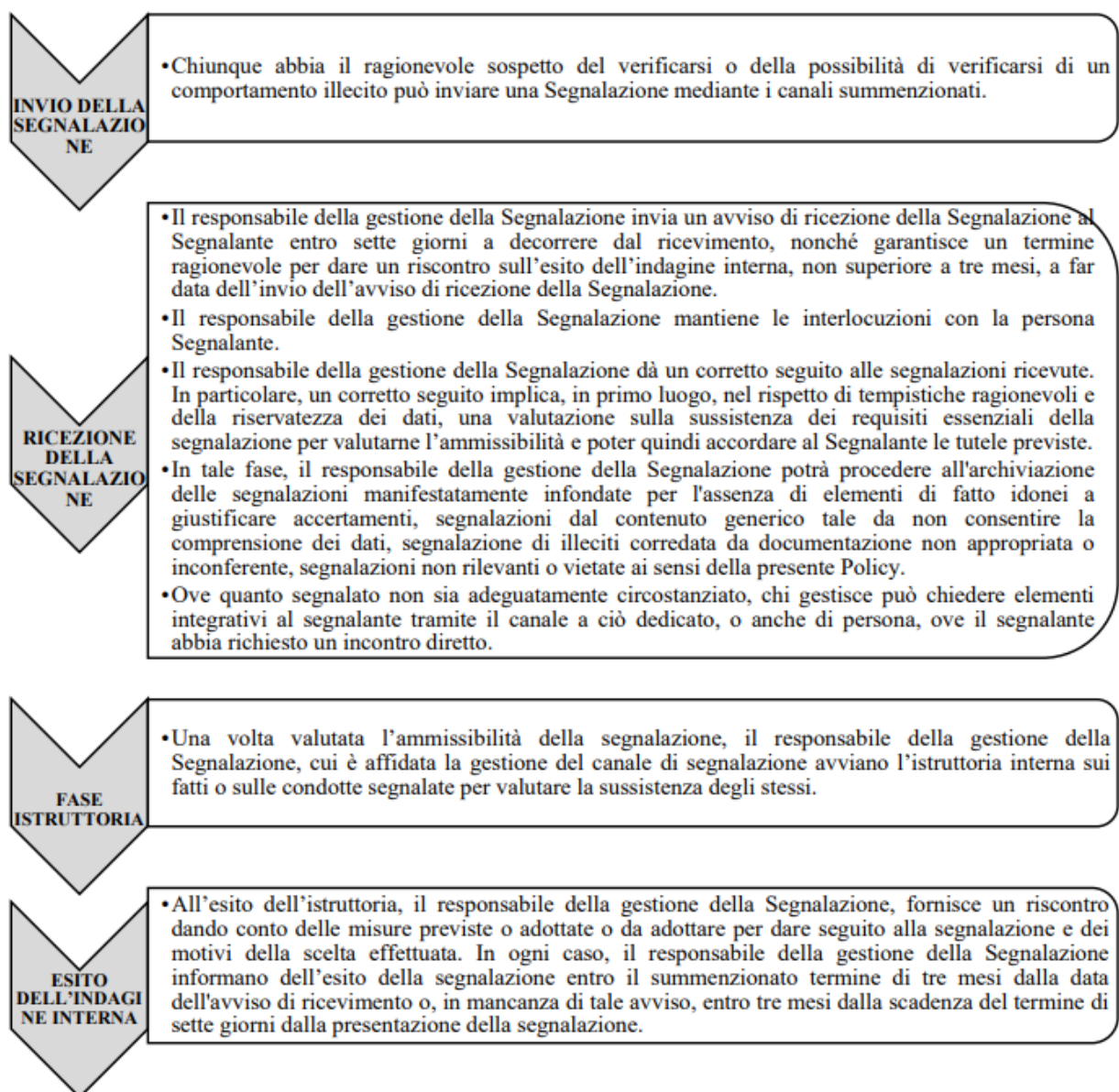
Inoltre, Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC, tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, ma solo se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione può essere effettuata anche in forma anonima, ma tale segnalazione verrà presa in considerazione esclusivamente laddove adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e dunque in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati in quanto le segnalazioni anonime non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

6. ITER DELLA SEGNALAZIONE

Una volta effettuata, la segnalazione segue un iter di questo genere



Il Responsabile della gestione della segnalazione interna

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante, il **Responsabile della gestione della Segnalazione** è un soggetto esterno alla Società nello specifico l'ODV .

Il soggetto che precede (di seguito definito "Responsabile della gestione della segnalazione"), ai fini della gestione della Segnalazione, è dotato di specifica formazione e garantisce il requisito dell'autonomia (ex art. 4, D. Lgs. 24/2023).

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti. Pertanto, affinché la segnalazione sia comprensibile e dettagliata, si deve contenere:

- il tempo e il luogo dell'evento, se noti
- la sua descrizione del fatto accaduto
- informazioni che possano identificare il soggetto coinvolto.

Inoltre, alla segnalazione può essere seguita dalla presentazione di materiali aggiuntivi supportativi utili per confermare la veridicità della segnalazione.

L'indicazione di altri soggetti coinvolti contribuisce a fornire una visione completa.

In generale, indipendentemente dalla modalità di segnalazione, è essenziale che questa sia circostanziata e ben fondata, in modo che sia facilitata l'attuazione di misure appropriate e indagini dettagliate, anche attraverso richieste di chiarimenti al Segnalante, quando possibile.

Nel caso in cui il Segnalante scelga di rivelare la propria identità, si suggerisce di fornire i recapiti necessari per un eventuale contatto, come ad esempio nome, cognome, indirizzo e-mail e numero di telefono."

8. TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele del segnalante in una procedura di whistleblowing sono fondamentali per garantire che chi decide di segnalare comportamenti scorretti o illegali all'interno di un'organizzazione possa farlo in modo sicuro e senza timore di ritorsioni. Le tutele variano in base alle leggi locali e alle politiche aziendali, ma di solito includono i seguenti elementi:

- Anonimato:

La procedura di whistleblowing garantisce, in generale, che le informazioni personali del segnalante siano mantenute riservate durante l'indagine. Si possono distinguere due possibilità:

- L'identità del Segnalante non deve essere rivelata se la segnalazione è fondata accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla stessa segnalazione.
- L'identità del Segnalante viene rivelata se la segnalazione è fondata unicamente o per la maggior parte su sé stessa.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare.

- Protezione da Ritorsioni:

La protezione del Segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione a causa della segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile. Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto

Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A titolo di esempio, costituiscono condotte ritorsive nei confronti del Segnalante:

- Sanzionamenti
- Demansionamento
- Licenziamento
- Trasferimento
- note di demerito
- sottoposizione ad altra misura organizzativa sia attiva che omissiva, avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

- **Confidenzialità:**

la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono espressamente sottratte all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 oltre che all'accesso civico di cui all'art. 5 del d.lgs. 33/2013.

Ai sensi di quanto sopra citato l'azienda si impegna a trattare le segnalazioni con la massima confidenzialità possibile. Solo le persone coinvolte nell'indagine dovrebbero avere accesso alle informazioni fornite dal segnalante.

- **Feedback e Aggiornamenti:**

Il Segnalante ha il diritto di ricevere riscontri sullo stato e sui risultati dell'indagine, nella misura in cui ciò sia consentito dalle leggi e dalle politiche aziendali.

Le procedure di tutela ai Segnalanti devono essere divulgate in modo chiaro all'interno delle politiche aziendali e delle comunicazioni sulla procedura di whistleblowing.

9. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Policy apposita informativa sul trattamento dei

dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

10. AGGIORNAMENTO

L'azienda riesamina su base periodica, ed eventualmente aggiorna, la Procedura, per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito internet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno. La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni