



CTServizi

Cavallino - Treporti

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D.lgs. 24/2023

Adottata con determina dell'Amministratore Unico n. 11 del 24.01.2025



INDICE

1.	SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	3
2.	DEFINIZIONI.....	3
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE ED OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
4.	SEGNALANTI (Whistleblowers).....	6
5.	CANALI DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	7
5.1.	CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA E SOGGETTI DESTINATARI.....	7
5.1.1.	FORMA E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	7
5.1.2.	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	9
I.	Valutazione preliminare della Segnalazione.....	9
II.	Gestione della Segnalazione.....	10
III.	Attività di indagine interna.....	10
IV.	Chiusura della Segnalazione.....	11
5.2.	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO.....	11
5.3.	DIVULGAZIONI PUBBLICHE.....	12
6.	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI.....	13
7.	MISURE DI PROTEZIONE.....	13
7.1.	Misure di protezione a tutela del Segnalante.....	13
7.2.	Condizioni di applicabilità delle misure di protezione.....	15
8.	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	15
9.	TUTELA DELLE INFORMAZIONI E RISERVATEZZA.....	16
10.	SANZIONI.....	16
11.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	17



1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.

La presente procedura trova applicazione all'interno di CT SERVIZI S.R.L. (di seguito anche solo "**CT SERVIZI**" o la "**Società**") e ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, fornendo al segnalante (**Whistleblower**) le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione. Inoltre, la stessa è volta alla tutela e protezione del whistleblower stesso attraverso l'individuazione di concrete misure di tutela del segnalante, il quale - nell'effettuare la propria segnalazione - potrà fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

Tale procedura, in particolare, si pone in linea con quanto previsto dal decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd. **Direttiva Whistleblowing**).

Il sistema di segnalazione qui regolato assume altresì rilevanza ai fini del D.lgs. 8 giugno 2011, n. 231, in termini di segnalazioni interne, sanzioni eventualmente applicabili e di divieto di ritorsione in relazione alle stesse, nonché con riguardo al Codice Etico attualmente in vigore.

Infine, tale procedura deve risultare conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali ed in particolare alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, valgono le seguenti definizioni:

- **SOCIETÀ** ovvero **CT SERVIZI**: CT SERVIZI S.r.l., con sede legale in Via Ca' Vio 2/A - 30013 Cavallino-Treporti (Venezia);
- **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **DECRETO 231**: D.lgs. 8 giugno 2021, n. 231 e s.m.i.;



- **CODICE ETICO:** Il Codice Etico adottato dalla Società nel contesto dell'adozione del Modello ex Decreto 231;
- **DECRETO WHISTLEBLOWING:** D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- **GDPR:** Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- **MODELLO ORGANIZZATIVO** ovvero **MODELLO 231:** Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da CT SERVIZI ai sensi e per gli effetti del Decreto 231;
- **DIPENDENTI:** le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione di CT SERVIZI, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società stessa;
- **PROCEDURA** ovvero **PROCEDURA WHISTLEBLOWING:** La presente procedura approvata dall'organo amministrativo della Società;
- **WHISTLEBLOWER** ovvero **SEGNALANTE:** coloro che hanno la facoltà di effettuare una segnalazione whistleblowing (interna od esterna o la divulgazione pubblica) sulle violazioni di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali a favore di CT SERVIZI ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali, rientrano, in via esemplificativa e non esaustiva, dipendenti, collaboratori, persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con CT SERVIZI (compresi i fornitori, consulenti, intermediari e così via), nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti;
- **SEGNALAZIONE:** Comunicazione, scritta o orale, tramite la quale il whistleblower fornisce informazioni sulle violazioni commesse all'interno di CT SERVIZI ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura;
- **VIOLAZIONE:** Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica e/o di CT SERVIZI e che consistono in condotte che si pongono in contrasto tanto con il Decreto 231 ed il Modello Organizzativo quanto con il diritto dell'Unione europea e gli atti comunitari e/o nazionali presenti nell'allegato al Decreto Whistleblowing;
- **PERSONA COINVOLTA:** La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata;
- **FACILITATORE:** Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;



- **SOGGETTI/PERSONE COLLEGATE:** I soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: *i)* i Facilitatori; *ii)* le persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; *iii)* i colleghi del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente; *iv)* gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo
- **DESTINATARI:** Destinatari della procedura whistleblower all'interno di CT SERVIZI;
- **INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito di CT SERVIZI nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **SEGNALAZIONE INTERNA:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, effettuate tramite il canale di segnalazione interna adottato da CT SERVIZI;
- **SEGNALAZIONE ESTERNA:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC;
- **DIVULGAZIONE PUBBLICA:** atto con il quale il segnalante rende di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **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.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE ED OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti, ai sensi del Decreto Whistleblowing, le segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica o della Società (*i.e.* CT SERVIZI) e che consistono in:

- Violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione, inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Violazioni rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (Modello 231) o violazioni dei modelli di organizzazione e di gestione;
- Violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea con riferimento a specifici settori tra cui:
 - appalti pubblici;



CTServizi

Cavallino - Treporti

- servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e salute degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informatici;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
 - atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si indicano quelle azioni o quelle omissioni, commesse o tentate, che possono essere oggetto della segnalazione:

- penalmente rilevanti, fraudolente o corruttive;
- poste in essere in violazione del Codici di Comportamento/Etici o di altre disposizioni dell'Ente sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine alla Società;
- illegali, come ad es. il furto, la violenza, le molestie, i danni ai beni e alle attrezzature di proprietà della Società, l'utilizzo di beni per scopi privati;
- potenzialmente dannose per la Società, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

Non sono da comprendersi come oggetto delle segnalazioni le semplici doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di



lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, segnalazioni fondate su meri sospetti o voci scarsamente attendibili.

4. SEGNALANTI (Whistleblowers)

Ferma la definizione di Whistleblower o Segnalante di cui sopra, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel novero di tali soggetti, possono rientrare nella Procedura di whistleblowing all'interno della Società:

- i dipendenti;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e art. 2 del d. lgs. 81/2015;
- i lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i c.d. Facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di Segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, anche se legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- i colleghi di lavoro della persona Segnalante;
- gli enti di proprietà del Segnalante.

La tutela del Whistleblower si applica anche quando la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- il rapporto giuridico non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. CANALI DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il decreto legislativo n. 24/2023 ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

- canale interno;
- canale esterno presso l'ANAC;
- divulgazione pubblica;



- denuncia all'Autorità giurisdizionale (ordinaria o contabile).

Solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal D. Lgs. n. 24/2023, come si dirà meglio *infra*, è possibile ricorrere al canale esterno attivato presso ANAC e alla divulgazione pubblica, rimanendo comunque salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

5.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA E SOGGETTI DESTINATARI

La Società, al fine di gestire le segnalazioni, nell'esercizio dei propri poteri organizzativi, ha predisposto la seguente Procedura e attivato il proprio canale interno per gestire le segnalazioni di illeciti, assicurando estrema riservatezza - dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione - sin dalla ricezione delle Segnalazioni degli illeciti e in ogni fase successiva.

La gestione del canale di segnalazione è affidata, in qualità di soggetti Destinatario, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

In caso di segnalazione a soggetto non autorizzato, quest'ultimo entro 7 giorni dovrà trasmettere la segnalazione al soggetto competente nel rispetto delle garanzie di riservatezza, comunicandolo contestualmente al segnalante.

5.1.1. FORMA E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I. Il whistleblower potrà effettuare la segnalazione:

- in via principale, in **forma scritta**, a mezzo servizio postale o tramite posta interna (attraverso l'utilizzo della cassetta a ciò predisposta) in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale al RPCT" ovvero in forma scritta anche con modalità informatiche mediante invio di e-mail all'indirizzo dedicato whistleblowing@ctservizi.eu accessibile solo al RPCT. A tal fine, la Società mette a disposizione del Segnalante un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura. Il modello è reperibile nel sito web della Società nella sezione Società Trasparente ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio. Si precisa che il presente metodo di segnalazione è gestito direttamente dall'RPCT e non è soggetto a protocollazione da parte della Società. Al fine di rispettare tale disposizione, la Società informerà il personale del protocollo di tale disposizione e, pertanto, ogni comunicazione cartacea contenente la dicitura riservata/personale al RPCT NON dovrà essere aperta ma consegnata direttamente al RPCT.
- in **forma orale**, in via residuale e su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto con l'RPCT.



II. Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a.* generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- b.* la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- c.* se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d.* se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di Segnalazione;
- e.* l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- f.* l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g.* ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le Segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

III. Il sistema 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. È pertanto vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

IV. Le Segnalazioni devono essere circostanziate al campo di applicazione della presente Procedura. Di conseguenza, sono considerate non rilevanti le Segnalazioni che:

- si riferiscano a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- si riferiscano a soggetti che non sono Dipendenti di CT SERVIZI o non siano legate alla stessa da un rapporto di consulenza, collaborazione o fornitura;
- risultino incomplete e/o non circostanziate o verificabili, o comunque non siano conformi a quanto previsto nel presente articolo;



- attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa o professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa;
- abbiano a oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata a un interesse di carattere personale del Segnalante;
- siano fondate su meri sospetti o "voci di corridoio".

5.1.2. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

I. Valutazione preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, i Destinatari:

- a.** svolgeranno un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, verificando che:
 - i.** si riferisca a fatti, azioni o comportamenti contemplati nel Decreto Whistleblowing;
 - ii.** si riferisca ai soggetti rientranti nella definizione di Segnalanti;
 - iii.** riporti elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
 - iv.** risulti precisa e circostanziata e, di talché, non generica e diffamatoria;
 - v.** risulti supportata dall'indicazione di ulteriori testimoni o soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di Segnalazione ovvero idonea documentazione finalizzata a comprovare la fondatezza dei fatti denunciati.
- b.** Archiveranno la Segnalazione qualora ritengano che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei casi in cui:
 - i.** sia manifesta l'infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
 - ii.** sia riscontrabile un contenuto generico della Segnalazione dell'illecito tale da non consentire di comprendere gli accadimenti;
 - iii.** manchi la documentazione appropriata o la stessa sia inconferente;
 - iv.** vi sia la mera presentazione di documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, i Destinatari, in conformità con il Decreto Whistleblowing e della presente Procedura, dovranno avere cura di motivare per iscritto le ragioni dell'archiviazione al Segnalante.

Infine, ai sensi dell'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione che dovesse essere presentata ad un soggetto diverso dai Destinatari deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) a questi ultimi, dandone contestuale notizia al segnalante.



II. Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, i Destinatari svolgono le seguenti attività:

- rilasciano al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantengono le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiedono a quest'ultimo integrazioni;
- forniscono diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- forniscono riscontro alla Segnalazione **entro tre mesi** dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, **entro tre mesi** dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

III. Attività di indagine interna

L'RPCT al fine di valutare una Segnalazione possono svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società, agendo 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 riferire sui fatti segnalati.

IV. Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, in relazione alla natura della stessa, i Destinatari potranno:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- valutare, congiuntamente ai soggetti responsabili in materia, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;



- adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

5.2.CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

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

- a.* 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 dal Decreto Whistleblowing;
- b.* il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c.* 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/discriminazione;
- d.* la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna **va presentata all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)** la quale attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica accessibile dal sito dell'ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale ovvero, su richiesta, mediante un incontro diretto.

Si precisa che il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il predetto canale per le seguenti violazioni:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i



meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

5.3. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Come *extrema ratio* il Segnalante potrà divulgare pubblicamente la violazione e beneficerà delle medesime misure di protezione accordate per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

6. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

6.1. Per garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'RPCT assicura che le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione siano conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

6.2. Tutta la documentazione inerente alle Segnalazioni ricevute è archiviata e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di dati personali.

6.3. Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la Segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.



6.4. Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

6.5. Quando, su richiesta della persona segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione

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

7. MISURE DI PROTEZIONE

7.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

A tutela del Segnalante la Società adotta le seguenti misure:

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della Segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del Whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- i.** vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- ii.** la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

La Segnalazione del Whistleblower è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere



oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.-

B) Divieto di discriminazione e ritorsione nei confronti del Whistleblower

Nei confronti del Segnalante che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Le tutele antidiscriminatorie si applicano se al momento della Segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo ed è stata rispettata la procedura definita dal Decreto. Irrilevanti sono i motivi sottesi alla segnalazione.

È posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che condotte ed atti erano stati motivati da ragioni estranee alla Segnalazione o divulgazione o denuncia.

Per misure discriminatorie e/o di ritorsione si intendono 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; 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.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'ANAC, che provvederà ad avviare l'attività istruttoria, a segnalare le fattispecie di competenza agli organismi e ad applicare le sanzioni previste.

C) Limitazioni di responsabilità

Sussiste una limitazione di responsabilità nel caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata se:



- al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e
- sussistessero le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione di cui al successivo paragrafo 11.2.

7.2. Condizioni di applicabilità delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante ed ai soggetti eventualmente collegati a condizioni che:

- al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura;
- il Segnalante sia in buona fede, anche nell'ipotesi in cui la Segnalazione effettuata dovesse risultare inesatta per via di errori genuini (*e.g.* scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- la Segnalazione sia stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing. In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che sono state riportate a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo al precedente punto *B*).

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

8.1. Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del Whistleblower nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

9. TUTELA DELLE INFORMAZIONI E RISERVATEZZA

9.1. I dati personali, comuni ed eventualmente particolari contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del Segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali.

9.2. La presente Procedura ed il canale di Segnalazione saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.



9.3. È stata implementata ed adottata una specifica e informativa sul trattamento dati personale in materia di Whistleblower, pubblicata all'interno del sito web istituzionale e resa al segnalante in fase di presentazione della segnalazione.

9.4. Il trattamento dei dati personali avviene secondo il principio di minimizzazione e, pertanto, i dati che non si rivelano manifestamente utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti.

9.5. Al Whistleblower è garantita la possibilità di esercitare i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR tranne quando il loro esercizio sia in grado di cagionare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della loro riservatezza.

10. SANZIONI

10.1. È soggetto a sanzioni pecuniarie chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

10.2. Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

10.3. È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso:

- anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria; ovvero
- la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

11.1. Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet della Società.



11.2. In tal senso, per incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, CT SERVIZI assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni della presente Procedura e in particolare circa il procedimento di Segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione.

11.3. Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (cfr. art. 15, comma 1, lettera g) GDPR), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

11.4. Infine, la formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

* * *