

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>APPROVATA DA</b>
0	06.12.2023	Consiglio di Amministrazione
1	17.04.2025	Consiglio di Amministrazione

PROCEDURA WHISTLEBLOWING IN VIGORE DAL 17.04.2025

**SOMMARIO**

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2 RIFERIMENTI E DEFINIZIONI .....</b>	<b>3</b>
2.1 RIFERIMENTI.....	3
2.2 DEFINIZIONI.....	3
<b>3. DESTINATARI .....</b>	<b>4</b>
<b>4. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....</b>	<b>4</b>
4.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI .....	4
4.2 ESCLUSIONI .....	5
4.3 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....	5
4.4 SEGNALAZIONI ANONIME .....	6
<b>5. LA TUTELA DEL SEGNALANTE.....</b>	<b>6</b>
5.1 IL SISTEMA DI TUTELE DEL SEGNALANTE.....	6
5.2 LA RISERVATEZZA.....	6
5.3 IL DIVIETO DI RITORSIONI.....	7
<b>6. TUTELA DEL SEGNALATO .....</b>	<b>8</b>
<b>7. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ .....</b>	<b>9</b>
7.1 RESPONSABILITÀ .....	9
7.2 PROCESSO .....	9
7.2.1 CANALI DI SEGNALAZIONE.....	9
7.2.2 FASE DI RICEZIONE.....	9
7.2.3 FASE ISTRUTTORIA.....	10
7.2.4 FASE DECISORIA .....	11
<b>8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI.....</b>	<b>12</b>
<b>9. DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>13</b>
<b>10. ALLEGATO.....</b>	<b>13</b>



**1. PREMESSA**

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 2023 rubricato “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 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, che ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati.

CSM MACHINERY srl, pur non essendo soggetta all’obbligo previsto dalla normativa sopra citata, ha deciso di adottare il sistema di tutela denominato “Whistleblowing”.

Per “Whistleblowing” (di seguito “Segnalazione”) si intende la segnalazione di qualsiasi notizia riguardante le violazioni menzionate al punto 4.1 della presente procedura.

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante. È inoltre vietato qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante.

**2 RIFERIMENTI E DEFINIZIONI**

**2.1 RIFERIMENTI**

- Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (“General Data Protection Regulation - GDPR”) e Codice della Privacy (“Codice Privacy” o “Codice”): D. Lgs. 196/2003 modificato e aggiornato dal D. Lgs. 101/2018 recante “Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679”;
- D.Lgs. 231/2001;
- Violazioni del Codice Etico;
- Codice penale.

**2.2 DEFINIZIONI**

<i>Società</i>	<b>CSM MACHINERY srl unipersonale</b>
<i>Responsabile delle Segnalazioni</i>	<p>Soggetto avente il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni, anche con l’eventuale supporto di altre funzioni aziendali.</p> <p><b>Nel caso di specie: soggetto esterno (Avv. Scorza Anita).</b></p> <p>Non spetta al Responsabile delle Segnalazioni accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all’interno di ogni ente ovvero della magistratura.</p>
<i>Segnalante</i>	Persona che effettua una segnalazione relativa ad un illecito o ad una irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.





<i>Segnalato</i>	Soggetto cui si attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.
<i>Whistleblowing</i>	Strumento che consente a qualsiasi soggetto di segnalare comportamenti illeciti, anche presunti, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

### 3. DESTINATARI

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni, i cc.dd. Segnalanti, sono:

- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società (i cc.dd. Organi Sociali, es. Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);
- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che operano per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società.

La tutela nei confronti dei Segnalanti opera anche se il rapporto giuridico non è iniziato, durante il periodo di prova oppure dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le tutele riconosciute ai Segnalanti sono estese anche agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano (es. il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura), nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (es. situazione quest'ultima che potrebbe verificarsi nel settore privato in caso di partnership tra imprese).

### 4. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

#### 4.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni possono riguardare:

- ✓ **violazioni del diritto nazionale:**
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali accaduti nel contesto aziendale;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, ovvero i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;
  - violazioni del Codice Etico.
- ✓ **violazioni del diritto dell'UE:**
  - illeciti (sempre accaduti nel contesto aziendale) commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) e che sono relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati

PROCEDURA WHISTLEBLOWING IN VIGORE DAL 17.04.2025





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 dell'Unione Europea (art. 325 TFUE, lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'U.E. in materia di: a) concorrenza; b) aiuti di Stato; c) imposte sulle società e 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 oggetto e finalità delle disposizioni UE nei settori di cui ai punti sopra indicati.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

#### 4.2 ESCLUSIONI

Non sono ammesse segnalazioni di contenuto diverso da quello poc'anzi indicato.

In particolare, **non sono ammesse**:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale, che attengono ai rapporti di lavoro individuale o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, colleghi o collaboratori. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- b) segnalazioni di violazioni già disciplinate da leggi speciali, già regolate mediante regolamenti UE o Direttive UE già trasposte, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. L'Unione europea, infatti, ha da tempo riconosciuto in un numero significativo di atti legislativi, in particolare del settore dei servizi finanziari, il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni (si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento);
- c) segnalazioni in materia di sicurezza e difesa, appalti nel settore della difesa e della sicurezza nazionale. Essendo la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel D.lgs. n. 24/2023, che ne dà attuazione.

#### 4.3 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

PROCEDURA WHISTLEBLOWING IN VIGORE DAL 17.04.2025





Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, essere fondate o almeno basate su elementi concreti.

È necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

A tal fine, quindi, il segnalante deve:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

#### **4.4 SEGNALAZIONI ANONIME**

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nella presente procedura.

Si tenga presente che il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

### **5. LA TUTELA DEL SEGNALANTE**

#### **5.1 IL SISTEMA DI TUTELE DEL SEGNALANTE**

Il sistema di tutele offerte a colui che segnala è costituito da:

- tutela della riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- tutela da eventuali ritorsioni adottate dalla Società in ragione della segnalazione effettuata.

#### **5.2 LA RISERVATEZZA**

Nello specifico, l'identità del segnalante è protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione.

Nello specifico, si prevede che:

PROCEDURA WHISTLEBLOWING IN VIGORE DAL 17.04.2025





- 1) le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- 2) l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potrà essere rivelata, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196);
- 3) nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*").
- 4) nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttorio. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.
- 5) nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

L'identità del segnalante potrà essere rivelata al ricorrere di entrambi i seguenti presupposti:

- vi sia stata la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità;
- il segnalante abbia espressamente acconsentito a ciò.

In particolare, la rivelazione dell'identità è ammessa in due casi specifici a condizione che siano rispettati i due presupposti sopra riportati:

- la prima ipotesi ricorre laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- la seconda ipotesi ricorre, invece, nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Anche in questo caso per disvelare l'identità del segnalante è necessario: acquisire previamente il consenso espresso dello stesso e notificare allo stesso, in forma scritta, le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, 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.

### 5.3 IL DIVIETO DI RITORSIONI

Il segnalante non potrà subire ritorsioni.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING IN VIGORE DAL 17.04.2025





Con il termine “Ritorsione” è definito come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (...) 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”*.

La ritorsione può essere anche “solo tentata o minacciata”.

Pertanto, il Segnalante non potrà subire: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell’orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) 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; j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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; m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Detta elencazione non ha carattere esaustivo.

L’applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni è subordinata alle seguenti condizioni e requisiti:

- il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell’ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione effettuata e le misure ritorsive subite.
- non sono sufficienti invece i meri sospetti o le “voci di corridoio”.

Non è richiesta la certezza assoluta dei fatti oggetto di segnalazione, né assumono rilevanza i motivi personali che hanno indotto il segnalante a procedere.

La protezione prevista in caso di ritorsioni **non troverà applicazione** in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

## 6. TUTELA DEL SEGALATO

La riservatezza va garantita anche a soggetti segnalati.



La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

## **7. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ**

### **7.1 RESPONSABILITÀ**

La Società ha istituito il canale di segnalazione sottoindicato ed ha individuato in un **soggetto esterno alla sua Organizzazione**, quale Responsabile delle Segnalazioni, deputato a ricevere e a gestire queste ultime.

### **7.2 PROCESSO**

Il processo, che prevede le attività di seguito descritte, verrà quindi gestito da tale soggetto.

#### **7.2.1 CANALI DI SEGNALAZIONE**

Ebbene, colui che volesse effettuare una segnalazione potrà presentarla in forma scritta utilizzando la piattaforma informatica "My Whistleblowing" presente sul sito [www.csmmachinery.com](http://www.csmmachinery.com).

Tutte le segnalazioni, quindi, dovranno confluire nella specifica **piattaforma informatica denominata "MY Whistleblowing"**, accessibile dal sito istituzionale di CSM MACHINERY, sezione "Whistleblowing".

Per compilare la segnalazione, il Segnalante dovrà accedere al sistema sopra citato, nonché prendere visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata ai sensi dell'art. 13 – 14 del Regolamento UE 2016/679.

Il Responsabile delle Segnalazioni annoterà la segnalazione ricevuta in un apposito registro delle segnalazioni, il c.d. "registro delle segnalazioni", istituito in formato digitale ed accessibile solo a quest'ultimo.

La segnalazione ricevuta sarà protocollata e custodita con modalità tali da garantire la massima sicurezza.

#### **7.2.2 FASE DI RICEZIONE**

Il Responsabile delle Segnalazioni riceve la segnalazione:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;



- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Responsabile delle Segnalazioni al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

### 7.2.3 FASE ISTRUTTORIA

Il Responsabile delle Segnalazioni, dopo aver inviato al segnalante un avviso di ricevimento, prende in carico la segnalazione per una prima sommatoria istruttoria da effettuare entro 15 giorni dalla data di trasmissione dell'avviso.

Il Responsabile delle Segnalazioni analizza la segnalazione al fine di determinarne l'ammissibilità e la ricevibilità e, se quanto denunciato non è stato adeguatamente circostanziato, richiede chiarimenti al segnalante utilizzando i dati di contatto forniti da quest'ultimo.

**A. Nel caso in cui si rilevi un'evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità si procede ad archiviare la segnalazione e ad informare di ciò il segnalante.**

Nello specifico, costituiscono possibili causali di archiviazione:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società, ovvero la segnalazione riguarda fatti esclusivamente personali, come meglio descritti in nota<sup>1</sup>;
- contenuto generico della segnalazione di comunicazione tale da non consentire nessun approfondimento;
- segnalazioni aventi ad oggetto i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti.

**B. Nell'ipotesi in cui non ricorra alcuno dei casi di archiviazione sopra riportati, il Responsabile delle Segnalazioni provvede a verificare la segnalazione ricevuta, anche acquisendo ogni elemento utile alla valutazione della fattispecie, avendo sempre cura di adottare misure idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, anche laddove gli approfondimenti richiedano il necessario coinvolgimento di soggetti terzi.**

Ciò anche attraverso:

- richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti ad altri uffici della Società;
- richiesta di chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori al segnalante e/o a eventuali altri soggetti terzi coinvolti nella segnalazione;
- audizione del Segnalante.

Il Responsabile delle Segnalazioni potrà coinvolgere altre funzioni della Società e/o nominare all'occorrenza consulenti esterni. I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti

<sup>1</sup> Secondo le Linee Guida dell'ANAC (pag. 28, Delibera n°311 del 12 luglio 2023) sono escluse dall'applicazione della normativa in esame: "...le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato"  
PROCEDURA WHISTLEBLOWING IN VIGORE DAL 17.04.2025





nell'esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile delle Segnalazioni. Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

Il Responsabile delle Segnalazioni redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte.

**C. Più nello specifico il Responsabile delle Segnalazioni dovrà verificare:**

- se quelle segnalate sono «condotte illecite»;
- se le suddette condotte riguardano, o meno, situazioni di cui il soggetto è venuto direttamente a conoscenza «in ragione del contesto lavorativo» ovvero:
  - o situazioni di cui si è appreso in virtù di un'attività svolta per la Società;
  - o notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale, anche nelle fasi preliminari all'instaurazione del rapporto di lavoro o prima del suo termine.
- se la segnalazione è stata inoltrata "nell'interesse dell'integrità della Società", per cui saranno archiviate le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con superiori gerarchici e colleghi in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della norma.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: risulta necessario, infatti, sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e, comunque, dispendiose.

Successivamente procede all'analisi della documentazione e degli elementi ricevuti e a deliberare sul *fumus* di quanto rappresentato nella segnalazione (ciò in quanto il Responsabile delle Segnalazioni non accerta i fatti, ma svolge un'attività di verifica e di analisi).

**7.2.4 FASE DECISORIA**

Qualora venga rilevata, nel corso dell'attività istruttoria una delle cause di archiviazione sopra elencate, entro e non oltre 30 giorni dall'avvio della medesima attività istruttoria, il Responsabile delle Segnalazioni provvede a:

- archiviare la segnalazione con adeguata motivazione;
- comunicare al segnalante l'archiviazione e la relativa motivazione mediante il canale utilizzato per la segnalazione ed eventualmente per l'interlocuzione.

In caso, invece, di accertamento della fondatezza della segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni provvede a redigere una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria condotta ed i profili di illiceità riscontrati nonché a:

- inviare la summenzionata relazione e l'eventuale documentazione - omettendo l'indicazione dell'identità del segnalante - al Datore di Lavoro;
- comunicare al segnalante l'inoltro della relazione al Datore di Lavoro con l'avviso della eventualità che la sua identità potrà essere fornita all'Autorità giudiziaria, che ne facesse richiesta, ove il Datore di Lavoro decidesse di presentare formale querela-denuncia alle Autorità competenti.





Il Responsabile delle Segnalazioni dopo aver inviato la relazione al Datore di Lavoro potrà supportare quest'ultimo e/o il soggetto da questi delegato in merito a:

- a) eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- b) eventuali iniziative che le Funzioni interessate intendono intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);
- c) avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- d) valutazione della Funzione interessata, qualora dalla relazione emergano responsabilità dei dipendenti segnalati, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso questi ultimi.

Anche in questi casi, il Responsabile delle Segnalazioni riporterà nell'anzidetto "registro delle segnalazioni" l'esito dell'iter e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato o dell'autore dell'illecito (se diverso), oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico.

\*

Le segnalazioni e i report che pervengono al Responsabile delle Segnalazioni saranno accessibili solo a quest'ultimo – e ai soggetti (come sopra indicati) da questi coinvolti nel successivo processo di verifica e accertamento – e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte, il Responsabile delle Segnalazioni assicura la conservazione all'interno del sistema delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, assicurando che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

Annualmente, il Responsabile delle Segnalazioni provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione circa le Segnalazioni ricevute nel periodo in esame, omettendo l'identità del segnalante, limitatamente a quelle ritenute fondate. Il Consiglio di Amministrazione potrà venire a conoscenza dell'identità del Segnalante qualora il Datore di Lavoro abbia deciso di presentare formale querela-denuncia alle Autorità competenti.

## **8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile delle Segnalazioni assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto 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.

Il Responsabile delle Segnalazioni è quindi responsabile, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione ai medesimi pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.





Il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avverrà nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre il tempo necessario per dare seguito alla segnalazione. Nei casi in cui la segnalazione sia considerata meritevole di maggiore attenzione da parte della Società, ed in coerenza con il registro dei trattamenti del titolare redatto dall'azienda, la segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per un massimo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Naturalmente, ove a seguito della segnalazione scaturisca un eventuale giudizio, il termine sarà prolungato fino alla conclusione del giudizio stesso

Si precisa che, a tutela della riservatezza della persona che segnala le violazioni, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR (esempio: diritto alla cancellazione) non possono essere esercitati. In tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante della protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione è effettuato dal Responsabile delle segnalazioni, soggetto esterno all'Organizzazione, appositamente nominato responsabile esterno del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Reg. UE 2016/679.

## **9. DISPOSIZIONI FINALI**

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano una responsabilità disciplinare, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi. La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante saranno sottoposti a revisione periodica.

## **10. ALLEGATO**

- A) Informativa privacy.





**ALLEGATO A**

**INFORMAZIONI SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI  
SECONDO QUANTO PREVISTO DALLA “PROCEDURA WHISTLEBLOWING”**

CSM MACHINERY srl in qualità di titolare del trattamento dei dati personali (di seguito “CSM MACHINERY”), rilascia la presente informativa al segnalante, alle persone coinvolte e alle persone menzionate nel rispetto della disciplina europea e italiana in materia di protezione dei dati personali.

**Finalità e base giuridica del trattamento**

CSM MACHINERY tratta dati personali allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte alla verifica della fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e all’adozione dei conseguenti provvedimenti.

Il consenso non è richiesto perché il trattamento è necessario per il legittimo interesse del Titolare alla trattazione delle segnalazioni ricevute sul canale di segnalazione introdotto, secondo quanto previsto dalla “PROCEDURA WHISTLEBLOWING”.

**Categorie di dati e loro fonti**

CSM MACHINERY potrà trattare i dati inseriti nelle segnalazioni ricevute: gli stessi possono essere raccolti direttamente presso la persona a cui le stesse si riferiscono (di seguito “Interessato”) e/o presso soggetti terzi (es. quando il segnalante fornisce informazioni sul segnalato e/o su altre persone menzionate, ovvero quando nel corso dell’istruttoria vengono acquisite ulteriori informazioni/documenti d’ufficio da altre strutture di CSM MACHINERY).

**Periodo di conservazione dei dati raccolti**

I dati raccolti vengono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e per il periodo necessario all’espletamento del procedimento amministrativo correlato o dell’eventuale giudizio instaurato e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

**Natura del conferimento dei dati e conseguenze in caso di rifiuto**

Il conferimento dei dati personali è facoltativo, ma necessario per la gestione delle segnalazioni e delle correlate attività, con la conseguenza che l’eventuale rifiuto impedisce di procedere in tal senso.

**Categorie di destinatari**

In fase di gestione della segnalazione, i dati personali possono essere trattati da figure interne specificatamente autorizzate per le finalità indicate, nonché a fornitori di servizi o altri soggetti esterni (es. gestori di piattaforme impiegate per la gestione delle segnalazioni), che tratteranno i dati in qualità di responsabili del trattamento per conto di CSM MACHINERY.

Sussistendone gli estremi, i dati personali possono essere trasmessi a soggetti terzi a cui la comunicazione sia prevista per legge (ad es. Autorità Giudiziaria, Autorità nazionale anticorruzione, ecc.). In nessun caso i dati personali saranno oggetto di diffusione.

**Trasferimento dati verso un Paese terzo e/o un’organizzazione internazionale**

I dati personali non sono oggetto di trasferimento né verso Paesi terzi non europei né verso organizzazioni internazionali.

**Diritti degli Interessati**

Gli Interessati hanno il diritto di ottenere l’accesso ai propri dati personali, l’aggiornamento (o la rettifica, se inesatti), la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda, al ricorrere dei rispettivi presupposti normativi.



Per esercitare i propri diritti, l'Interessato può utilizzare il modulo disponibile al link <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1089924> e inoltrarlo al soggetto deputato alla gestione della segnalazione, contattando il medesimo tramite il canale usato per la segnalazione, ovvero presso CSM MACHINERY srl con sede legale a con sede in Cimetta di Codognè (TV), Via Cadore Mare, 25.

L'Interessato ha anche il diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo competente in materia, Garante per la protezione dei dati personali ([www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)).