Cantieri Ostia S.r.l.

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI INTERNE

FINALITÀ	La procedura è volta a disciplinare oggetto, contenuto, destinatari, inoltro e gestione, nell'interesse dell'integrità di Cantieri Ostia S.r.l. e per quanto ad essa applicabile, delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC).
APPROVAZIONI	**Elaborata da**: Organismo di Vigilanza **Approvato da**: Amministratore Unico
RIFERIMENTI NORMATIVI	D.Lgs. 231/2001 - art. 6 comma 2-*bis* Reg. UE 679/2016 e D.lgs. 196/2003 s.m.i. Direttiva 1937/2019 UE D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del12 luglio 2023) Guida Operativa per Enti privati di Confindustria (ottobre 2023)

INDICE

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO 3

2. OBIETTIVO 3

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 4

4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVA 4

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 5

6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA – MODALITA' E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE E RENDICONTAZIONE PERIODICA 6

7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE 7

8. MODALITA' DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLA SEGNALAZIONE 7

9. OBBLIGO DI RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE ED ALTRE INFORMAZIONI 8

10. MISURE DI PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE E DI ALTRI SOGGETTI 9

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 11

12. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE 12

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 ("Decreto") recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1037 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto europeo e delle disposizioni normative, creando canali sicuri di segnalazioni sia interni che esterni.
Il provvedimento raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.
Per quanto applicabile a Cantieri Ostia S.r.l. - in quanto soggetta al d.lgs. 231/2001 e munita di relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC 231) nonché avente nell'ultimo anno meno di cinquanta lavoratori subordinati con contratti a tempo determinato o indeterminato - la normativa, stando anche alle Linee Guida ANAC adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (spec. Pag. 48) e alla Guida Operativa per Enti Privati di Confindustria (pag. 10), prevede l'obbligo di attivare un canale di segnalazione interno per le violazioni *ex* d.lgs. 231/2001 che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione destinato ad un Gestore dotato di specifici requisiti di autonomia e professionalità.
L'obbligo di riservatezza, imposto dalla norma, come si evince dalla descrizione della presente procedura, prevede che le informazioni "*non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione*".
Anche la conservazione della documentazione inerente alla segnalazione deve rispettare l'obbligo di riservatezza.
Sono, inoltre, previste misure di protezione del segnalante tra cui, il divieto di ritorsioni, e misure di sostegno ossia la possibilità di rivolgersi ad enti del terzo settore selezionati da ANAC.
Infine, sono previste sanzioni pecuniarie sia all'azienda che non si conforma alla normativa o commette ritorsioni, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione e viola l'obbligo di riservatezza nonché al soggetto segnalante che sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione commessi con la segnalazione.
La disciplina ha previsto alcuni casi in cui non sono garantite le tutele alla persona del segnalante e può essere irrogata allo stesso una sanzione disciplinare (a titolo esemplificativo: accertata la responsabilità penale per i reati di diffamazione o la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave).
Sono però previste delle limitazioni della responsabilità per la società o il soggetto segnalante (art.20 del D.lgs. 24 del 2023) quando, ricorrendo le condizioni di cui all'art.20 del D.lgs. 24/2023, siano rivelate o diffuse informazioni sulle violazioni coperte da segreto quando al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione sia stata effettuata sussistendo le condizioni per la protezione della persona segnalante indicate in procedura.

2. OBIETTIVO

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, con particolare riferimento ad eventuali dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* [1]chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e di gestione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela dell'identità del segnalante e della riservatezza dell'informazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge, nonché le sanzioni per chi effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni hanno ad oggetto condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, con particolare riguardo a violazioni del Codice etico e/o del Modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale e/o comportamenti integranti le fattispecie di reato presupposto del Decreto, anche potenziali, o violazioni di procedure aziendali.

Non possono essere comunque oggetto di segnalazioni:

- ✓ le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale del segnalante 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;
- ✓ le violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati in settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);
- ✓ le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti della difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Inoltre, il Decreto, ha previsto che "*resta ferma*", quindi rimane in vigore e va rispettata, l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia:

a) di informazioni classificate,
b) segreto professionale forense e medico,
c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, etc.

Resta ferma anche l'applicazione delle disposizioni di procedura penale e di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del CSM, comprese le relative procedure, per quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al R.D. n.773/1931, in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere per ragioni di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art.28 L.20.5.1970 n.300.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVA

Le disposizioni del presente decreto si applicano alle persone di seguito indicate (per un elenco completo consultare l'art. 3 del D.lgs. 24 del 2023) che effettuano segnalazioni interne:

1 Con il termine whistleblower si intende ai fini della presente Procedura la persona che – ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023 – segnala violazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 di cui è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

a) **tutti i dipendenti di Cantieri Ostia Srl**;
b) **lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso Cantieri Ostia Srl**[2];
c) **lavoratori o collaboratori** che svolgono la propria attività per Cantieri Ostia srl fornendo beni e servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
d) **liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso Cantieri Ostia srl;
e) **volontari, tirocinanti retribuiti e non retribuiti** che prestano la propria attività per Cantieri Ostia srl;
f) **azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato ecc.

Inoltre, la tutela delle persone segnalanti elencate in precedenza, si applica anche qualora la segnalazione avvenga anche nei casi in cui:

1) il rapporto giuridico con Cantieri Ostia Srl **non sia iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
2) nel periodo **di prova;**
3) **successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire la delibazione dei fatti dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.
A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere, qualora possibile, i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
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.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.
Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza. In ogni caso, 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.

2 In quanto lavoratori autonomi, compresi quelli indicati nel capo I L.81/17 nonché titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e art 2 D.lgs. 81/15 che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA – MODALITA' E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE E RENDICONTAZIONE PERIODICA

Cantieri Ostia Srl ha attivato un proprio canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni che garantisce, 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 della segnalazione e della relativa documentazione.
Le segnalazioni interne possono essere effettuate in uno dei seguenti modi:

- ✓ in forma scritta, anche informatica, attraverso la piattaforma crittografata con accesso tramite link pubblicato sul sito della Società;
- ✓ in forma scritta, all'indirizzo email **whistleblowing.canados@gmail.com**;
- ✓ in forma scritta, per posta ordinaria all'indirizzo via dell'Idroscalo n. 252 – 00121 Roma usando la dicitura "all'attenzione dell'*OdV-Gestore delle Segnalazioni*");
- ✓ in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto col Gestore fissato entro un termine ragionevole.

Qualora si utilizzino canali e tecniche tradizionali (ad esempio email o lettera all'indirizzo postale: Cantieri di Ostia Srl, Roma via dell'Idroscale n. 252 – 00121 Roma, all'attenzione dell'OdV) è opportuno indicare gli strumenti previsti per garantire la riservatezza richiesta dalla normativa. Ad esempio, a tal fine ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata all'OdV"). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

Tutte le segnalazioni inviate per il tramite dei canali sopra descritti sono indirizzate, ricevute ed esaminate dall'Organismo di Vigilanza della Società, già istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che, in virtù dei comprovati requisiti di autonomia e professionalità, assume la qualifica di "Gestore" delle Segnalazioni e, per l'effetto, di Responsabile del trattamento dati ex Reg. UE 679/2016 (GDPR).

Nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi l'OdV lo stesso informerà tempestivamente l'Amministratore Unico che provvederà ad adottare i provvedimenti più opportuni come a titolo esemplificativo la nomina di un gestore ad hoc.

Per consentire l'espletamento delle proprie attività, il Gestore, ove necessario, può richiedere lo stanziamento di un budget autonomo nel rispetto delle procedure aziendali. Le motivazioni di eventuali dinieghi nella concessione del budget saranno espressamente menzionate nella reportistica periodica trasmessa al vertice della Società.

La segnalazione trasmessa ad un soggetto diverso da quello indicato deve essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento all'Organismo di Vigilanza dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il destinatario della segnalazione svolge le seguenti attività:

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, interlocuzioni e/o integrazioni;
c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, anche verbalizzando le attività svolte e le risultanze delle verifiche effettuate;
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 informazioni della presente procedura utili per la segnalazione sono pubblicate in apposita sezione del sito internet della Società: **https://www.canados.com/**

7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano utilmente riferire sui fatti segnalati, la raccolta di documentazione e/o di informazioni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il gestore della segnalazione provvederà:

a) a verbalizzare, sia pur in forma sintetica, le attività svolte e le risultanze delle verifiche effettuate;
b) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, qualora la segnalazione dia evidenza di fattispecie penalmente rilevanti, salvo che si abbia notizia di una denuncia e/o querela già validamente effettuata;
c) a dare comunicazione, qualora non ne derivi un intralcio ad eventuali indagini giudiziarie, al soggetto competente ad applicare eventuali sanzioni disciplinari, a seconda della posizione rivestita dall'autore dei fatti segnalati, esprimendo le sue valutazioni in merito.

Fermo restando l'obbligo di informare tempestivamente il soggetto deputato all'eventuale esercizio del potere disciplinare per violazioni disciplinari accertate a seguito di segnalazione, l'OdV inserisce nella propria relazione semestrale all'Amministratore Unico una reportistica in merito alle segnalazioni pervenute e agli esiti delle relative attività istruttorie.

8. MODALITA' DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate dall'Organismo di Vigilanza 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, nel rispetto degli obblighi di *data retention* e minimizzazione del dato (e dei principi di cui all'art. 5 par.1 lett e) del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lett. e), del D.lgs. n.51/2018).

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o 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.

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.

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 del segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

9. OBBLIGO DI RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE ED ALTRE INFORMAZIONI

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

È previsto come principio generale che le informazioni sulle violazioni non possono essere utilizzate o divulgate oltre quanto necessario se non per dare seguito alle stesse. L'obbligo di riservatezza prevede che in ordine all'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelata e divulgata senza il suo consenso espresso a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Pertanto, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, salvo incorrere nelle diverse responsabilità previste dall'ordinamento (come tempo per tempo vigente).

Si rappresenta che il segnalante è anche tutelato nell'ambito del procedimento penale in quanto la sua identità è coperta da segreto ai sensi dell'art. 329 c.p.p. (obbligo del segreto), e nell'ambito del procedimento innanzi alla Corte dei Conti nell'ambito del quale l'identità non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del **procedimento disciplinare**, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare **solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante** alla rivelazione della propria identità. A tale scopo, nell'ultima ipotesi sopra descritta e nei casi in cui la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle altre informazioni della segnalazione è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, è **dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta** delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Inoltre, l'OdV tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Fermo quando descritto in precedenza, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

10. MISURE DI PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE E DI ALTRI SOGGETTI

In questa sezione sono indicate le condizioni per la protezione del segnalante e, a tal fine, si evidenzia che la disciplina dettata dal Decreto valorizza la buonafede del segnalante al momento della segnalazione e che i motivi che hanno indotto a segnalare sono irrilevanti ai fini della protezione.

A) Condizione per la protezione della persona segnalante

Le misure di protezione, di seguito indicate, si applicano a tutti i soggetti che hanno la facoltà di presentare una segnalazione quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto;
b) la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del Decreto (canale di segnalazione interno).

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dalle limitazioni della responsabilità (art.20 Decreto), quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dalle misure di protezione (ossia quelle indicate dal capo II del Decreto) non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Tali disposizioni si applicano anche **nei casi di segnalazione** anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

B) Divieto di ritorsione nei confronti del *whistleblower (segnalante)*

Nei confronti di chi effettui una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione medesima.
A tale scopo, si ribadisce, che tutti i soggetti richiamati nella presente procedura (segnalante, etc.) non possono subire alcuna ritorsione.
Si evidenzia che, la normativa prevede, nell'ambito dei procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti atti o omissione vietate nei confronti di tutti i soggetti segnalanti (e altri soggetti richiamati nella procedura) l'inversione dell'onere della prova che determina una c.d. presunzione) in merito alla natura ritorsiva delle misure adottate e al danno subito (salvo prova contraria nel solo caso di

domanda risarcitoria): ciò significa che spetterà al soggetto che ha posto in essere le condotte o gli atti vietati dimostrare che gli stessi sono estranei alla segnalazione e che il danno subito è derivato dalla segnalazione.

Per "ritorsione" si intende 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, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Di seguito vengono indicate talune fattispecie che qualora siano riconducibili alla definizione sopra citata costituiscono ritorsione:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) le note di merito negative o le referenze negative;
f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
i) 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;
l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
m) 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;
n) 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;
o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o
medici.

Il dipendente che ritiene di aver subito una misura discriminatoria o ritorsiva per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata può in qualsiasi momento darne immediata notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza.

C) Misure di sostegno per il segnalante

È istituto presso l'ANAC (pubblicato sul proprio sito) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite dagli enti del terzo settore a cui può rivolgersi il segnalante consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché' sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

D) Protezione dalle ritorsioni

Le persone segnalanti (e quanti richiamati nella presente procedura) possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone segnalanti (e altri soggetti richiamati nella procedura) che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

E) Limitazioni della Responsabilità

Non è punibile la Società o la persona segnalante (e ogni altro destinatario elencato nella presente procedura) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto ovvero informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi siano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni sia necessaria per svelare la violazione sempre che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni per la protezione della persona segnalante.
In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, salvo per che per comportamenti, atti o omissioni non collegati alla segnalazione ovvero non strettamente necessari a rivelare la violazione.

F) Estensione delle misure di protezione anche ad altri soggetti

Fermo quanto indicato con riguardo all'inversione dell'onere della prova in merito alla natura ritorsiva delle misure adottate ed al danno subito per gli atti di ritorsione le misure di protezione anzidette (capo II Decreto) si applicano anche:

a) ai c.d. facilitatori, ossia una persona che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona del segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per il quale il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal Decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice Privacy").
Qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportano un trattamento di dati personali da parte delle istituzioni, organi o organismi dell'UE deve inoltre avvenire in conformità al regolamento (UE) 2018/1725.
Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Gestore in qualità di Responsabile del Trattamento anche in conformità a quanto indicato nelle Linee Guida ANAC adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente Policy e, dunque, per la corretta gestione delle Segnalazioni ricevute, oltre che per l'adempimento di obblighi di legge o regolamentari nel pieno rispetto della riservatezza, dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati.
Cantieri Ostia srl ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati. In particolare, tutti i soggetti che in qualunque modo sono coinvolti nel ricevimento e nella gestione delle segnalazioni interne sono stati adeguatamente istruiti e vincolati alla riservatezza: il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto di Cantieri Ostia srl viene infatti disciplinato attraverso un apposito contratto ai sensi dell'art. 28 del GDPR, mentre le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente Procedura vengono autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.
Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte verranno fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
.

12. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

La Società promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter, portale intranet, etc.). Al riguardo, Cantieri Ostia srl assicura idonea comunicazione a tutti i destinatari del Decreto Whistleblowing con riguardo al canale di segnalazione interno e alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne.
La presente Procedura è parte integrante del MOGC in quanto ivi richiamata. Pertanto qualsiasi violazione della presente procedura dovrà essere segnalata immediatamente all'OdV