



**ETERIA Consorzio Stabile Scarl**  
**Whistleblowing**  
**Procedura per le segnalazioni**



## PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI

REV.02 del 27.03.2025

### Indice

1.	Obiettivo.....	2
2.	Come effettuare le Segnalazioni .....	3
3.	Contenuto delle Segnalazioni .....	3
4.	Portale Whistleblowing.....	3
5.	Gestione delle Segnalazioni.....	3
6.	Divieto di ritorsioni, Sanzioni e Regime di responsabilità .....	5
7.	Definizione delle modalità di gestione delle segnalazioni anonime.....	5
8.	La segnalazione inviata ad un soggetto non competente.....	6
9.	Le segnalazioni che non attengono il d.lgs.24/2023 .....	6
10.	I rapporti tra SGS e la Funzione di Conformità (FCPC). .....	6

## 1. Obiettivo

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, introdotto nell'ordinamento dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 e successivamente disciplinato dal D.Lgs. 10/03/2023 n. 24, contenente disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (appunto c.d. "**Whistleblowing**"). In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* ("**Segnalante**") chiare indicazioni operative in relazione a: oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni ("**Segnalazioni**" o al singolare "**Segnalazione**"), forme di tutela che le/gli vengono offerte.

In questo senso, quindi, la procedura è finalizzata a rimuovere ogni dubbio o incertezza circa le modalità di segnalazione da seguire ed a scongiurare eventuali timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire ed intercettare, al fine di porvi rimedio e correzione, le irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli stakeholders, in generale, in un'attività di contrasto della *non compliance*, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

In particolare, i principi e lo scopo che stanno alla base del presente Regolamento sono i seguenti:

- 1) indicare i canali attraverso i quali è possibile effettuare la segnalazione ai sensi dell'art. 4 del D. LGS. n. 24/2023;
- 2) indicare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale predefinito, che prevede i termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 e dell'art. 5 del D. Lgs. n. 24/2023;
- 3) dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023.

Si ricorda che il D.Lgs. 24/2023 prevede, per le realtà come Consorzio Eteria con un numero medio di dipendenti relativo all'anno precedente inferiore a 50, che le segnalazioni debbano riguardare esclusivamente le condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.lgs. n. 231/2001.

Qualora l'oggetto della segnalazione non dovesse rientrare nelle casistiche sopra indicate, la struttura individuata per la gestione delle segnalazioni di cui si dirà in seguito dovrà gestire l'istruttoria con diversa modalità, eventualmente coinvolgendo le figure interne che reputa più adeguate, in base allo specifico argomento oggetto della segnalazione. In merito si rinvia al paragrafo 7 della presente procedura.

Dal lato soggettivo, ex D.Lgs. 24/2023 la presente procedura si applica a titolo esemplificativo:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- Azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

## 2. Come effettuare le Segnalazioni

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- tramite il portale whistleblowing cliccando direttamente su: <https://consorzioeteria.integrityline.com/>
- Inviando per posta ordinaria o raccomandata A.R. indirizzata all'**Organismo di Vigilanza di ETERIA** al seguente indirizzo: ETERIA Consorzio Stabile Scarl, Via Barberini n. 11, 00187 Roma

## 3. Contenuto delle Segnalazioni

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede; devono essere circostanziate con informazioni precise, al fine di poter essere verificate e gestite senza la necessità di coinvolgere il Segnalante. Le segnalazioni devono essere accompagnate da elementi non palesemente infondati.

La Segnalazione, più nello specifico, deve: a) contenere una chiara e completa descrizione del fatto; b) definire le circostanze di tempo e luogo ove il fatto si è verificato; c) indicare le generalità (ove possibile) del soggetto che ha posto in essere i fatti; d) indicare (ove esistenti) i soggetti testimoni del fatto; e) fare riferimento a documentazione rilevante e alle modalità di apprensione della notizia; f) non avere dubbia provenienza

Con riferimento al portale whistleblowing, la piattaforma per le Segnalazioni prevede un percorso guidato per il Segnalante, attraverso una serie di domande, aperte e chiuse, alcune obbligatorie, altre facoltative, che hanno ad oggetto fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, generalità del Segnalante (opzionale), ulteriori elementi a sostegno, con la finalità di procedere fin dal principio ad una scrematura delle Segnalazioni non responsabili o non significative.

## 4. Portale Whistleblowing

Con riferimento al portale whistleblowing, al termine dell'inserimento della Segnalazione, al segnalante viene rilasciato un codice mediante il quale potrà in seguito accedere nuovamente alla propria Segnalazione e monitorarne lo stato di avanzamento. In tal modo è possibile instaurare una sorta di colloquio diretto con il Segnalante stesso, sempre in forma completamente anonima, mediante il quale è possibile richiedere, se del caso, ulteriori elementi di dettaglio o di supporto alla Segnalazione stessa. Non viene inviata copia della Segnalazione al Segnalante, che è pertanto invitato a prendere nota del codice identificativo della Segnalazione per potervi riaccedere.

## 5. Gestione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni effettuate secondo le modalità indicate al punto 2), possono essere visualizzate esclusivamente dai soggetti che fanno parte dell'**Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/01**, i quali hanno si occupano della gestione delle segnalazioni ai sensi del d.lgs.24/2023 (di seguito anche **Struttura di gestione delle Segnalazioni** o **SGS**). Detti soggetti tratteranno i dati personali contenuti nelle Segnalazioni nel rispetto della normativa recata dal GDPR 2016/679, e saranno soggetti ad obblighi di riservatezza in virtù di quanto previsto dal suddetto decreto.

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. a) del D. Lgs. n. 24/2023, entro 7 giorni dalla data di ricezione, il Soggetto Ricevente fornisce un riscontro al Segnalante in merito all'avvenuta ricezione e alla presa in carico della Segnalazione.

Il soggetto ricevente ha l'obbligo di mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante ed ha la possibilità ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) di richiedere a quest'ultima eventuali integrazioni, qualora le ritenesse necessarie.

Il Soggetto Ricevente ha facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere altre funzioni aziendali competenti

nell'istruttoria, avendo cura di eliminare i dati identificativi del segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, ivi incluso quelli del soggetto segnalato.

Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare, laddove coinvolti nel corso dell'istruttoria, senza omettere informazioni rilevanti.

Laddove il Soggetto Ricevente, dopo disamina, ritenga che:

- la Segnalazione sia relativa ad una semplice lamentela personale,
- la Segnalazione sia palesemente infondata o in mala fede,
- il fatto riportato sia già stato oggetto di verifica,
- la Segnalazione non sia circostanziata (nel caso cui non siano forniti elementi ulteriori o quelli forniti non siano sufficienti e il Segnalante non integri quanto richiesto) e quindi non verificabile

archivia la Segnalazione, lasciandone traccia in apposito registro.

Negli altri casi, il Soggetto Ricevente provvederà, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, coinvolgendo se del caso le funzioni aziendali competenti, alla verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. d) del D. Lgs. n. 24/2023, l'istruttoria non può avere una durata superiore a tre mesi decorrenti dalla data dell'avviso di ricevimento o in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Con riferimento al portale whistleblowing, il Segnalante è informato, attraverso la piattaforma, dell'archiviazione della Segnalazione o della sua presa in carico. A tal fine è importante che il Segnalante conservi il codice identificativo della Segnalazione che viene generato in automatico dal sistema al termine della compilazione del *form* di whistleblowing. Questo è l'unico modo per poter dialogare con il Soggetto Ricevente, ottenere un feedback sullo stato della Segnalazione ed effettuare le attività di indagine in modo circostanziato e preciso.

Si ricorda ai Segnalanti di accedere periodicamente alla Segnalazione per controllarne lo stato di avanzamento e/o per rispondere ad eventuali richieste di informazioni da parte del Soggetto Ricevente ritenute necessarie per lo svolgimento delle attività di indagine.

Per quanto attiene alla Segnalazione tramite posta elettronica o posta ordinaria/Racc. A.R., la presa in carico della richiesta così come la richiesta di ulteriori informazioni da parte del Soggetto Ricevente al Segnalante avviene attraverso lo scambio reciproco rispettivamente o di e-mail o di posta ordinaria o Racc. A.R.

La SGS sintetizza i risultati della propria indagine in uno specifico verbale che viene trasmesso al Consiglio di amministrazione o, in caso di conflitto, ai componenti del Collegio Sindacale.

Nel caso la segnalazione risulti fondata i soggetti aziendali competenti potranno decidere l'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal Sistema Sanzionatorio (anche contemplati dal Modello 231) e/o valutare l'eventuale comunicazione degli eventi alle autorità competenti.

Nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, i soggetti aziendali competenti possono valutare la possibilità di applicare al segnalante in mala fede i provvedimenti disciplinari previsti dal Sistema Sanzionatorio (anche contemplati dal Modello 231).

Qualora a fronte di una segnalazione emergano *gap* sul sistema di controllo e gestione dei rischi, sarà compito delle unità aziendali competenti definire le opportune azioni migliorative.

Al termine dell'istruttoria, il Soggetto Ricevente provvede ad informare il Segnalante attraverso la

piattaforma di Segnalazione e/o tramite e-mail e/o posta ordinaria o Racc. A.R. a seconda del relativo metodo utilizzato per la Segnalazione.

Il Registro delle Segnalazioni (ovvero il database delle Segnalazioni conservato sulla piattaforma) e le informazioni confidenziali in esso contenute sono accessibili solo al Soggetto Ricevente.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione verranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023, e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento (UE) 2016/679 e 3 comma 1, lettera e) del D. Lgs. n. 51/2018. È fatta salva la conservazione per un periodo superiore in relazione a richieste della Pubblica Autorità (es. Autorità Giudiziaria) o per l'esercizio del diritto di difesa in caso di controversie.

## **6. Divieto di ritorsioni, Sanzioni e Regime di responsabilità**

Il Whistleblowing è una misura che consente di rafforzare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di Consorzio Stabile Eteria. Tale importante obiettivo può essere raggiunto solo se il soggetto segnalante, oltre ad avere la disponibilità di strumenti per effettuare le segnalazioni ha anche, e soprattutto, la certezza che sarà tutelato al fine di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare che la propria segnalazione rimanga inascoltata.

Per queste ragioni, il D.lgs. 24 e Consorzio Stabile Eteria prevedono esplicitamente un divieto di ritorsione a tutela del segnalante e degli altri soggetti previsti dalla norma, anche qualora si tratti di ritorsioni soltanto tentate o minacciate, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è però necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione e l'azione ritorsiva subita dal segnalante.

Ai fini della tutela, nessuna rilevanza assumono invece i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia. In mancanza del rispetto di tali condizioni generali, la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi da quello che segnala, denuncia e effettua la divulgazione pubblica qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscano indirettamente ritorsioni.

La Società, nell'adottare la presente procedura, è consapevole delle sanzioni amministrative applicabili dall'ANAC di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023.

Sono altresì applicabili sanzioni disciplinari al segnalante in caso di segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

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

Soggetta a sanzione contrattuale potrà essere, altresì, la Struttura di Gestione delle Segnalazioni, qualora vi sia stata deficienza nell'applicazione delle misure di riservatezza o omessa valutazione della segnalazione.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

Per approfondimenti si rinvia all'Allegato 1 della procedura.

## **7. Definizione delle modalità di gestione delle segnalazioni anonime**

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime sono equiparate a segnalazioni ordinarie, se circostanziate. Qualora la Struttura di Gestione delle Segnalazioni di Consorzio Eteria riceva segnalazioni anonime attraverso le forme di comunicazione previste, esse verranno considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie.

Nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni le si applicano ugualmente le misure di protezione per le ritorsioni.

#### **8. La segnalazione inviata ad un soggetto non competente**

Nel caso in cui la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dalla SGS individuata ed autorizzata da Consorzio Eteria, la segnalazione va trasmessa a cura di detto soggetto, entro sette giorni di calendario dal suo ricevimento, alla SGS tramite le forme previste nella presente procedura, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

#### **9. Le segnalazioni che non attengono il d.lgs.24/2023**

In base alle procedure implementate ai sensi della Uni/PdR 125/2022 e/o della ISO 30415 (es. molestie o mobbing), la Società si è dovuta dotare di specifici canali *whistleblowing* che rispondano ai requisiti previsti dai suddetti standard.

Nel caso in cui la SGS individuata ai sensi del d.lgs.24/2023 dovesse ricevere delle segnalazioni inerenti molestie, mobbing o altri eventi impattanti ai sensi della Uni/PdR 125/2022 e/o della ISO 30415 sarà sua cura sottoporre la questione direttamente al Comitato Guida, il quale provvederà alla conduzione della relativa istruttoria.

In ogni caso, all'esito delle analisi volte sarà compito del Comitato redigere uno specifico verbale da sottoporre agli Amministratori della Società, affinché decidano le eventuali sanzioni da applicare.

L'archiviazione è a completa cura del Comitato.

Per le segnalazioni che venissero trasmesse tramite i canali previsti dalla presente procedura relativamente a violazioni che attengono il sistema di gestione integrato, in questo caso sarà cura del gestore sottoporle al RSGL, il quale condurrà le opportune verifiche in merito.

#### **10. I rapporti tra SGS e la Funzione di Conformità (FCPC).**

Nel caso in cui le segnalazioni ricevute denunciino violazioni che hanno impatto sulla normativa anticorruzione e/o riguardino carenze nell'applicazione della norma UNI EN ISO 37001:2015, la SGS deve informare immediatamente la Funzione di Conformità (FCPC), la quale potrebbe essere coinvolta anche nella fase istruttoria.

Prima di sottoporre qualsiasi informativa alla FCPC, sarà ovviamente compito della SGS verificare che non sussistano possibili coinvolgimenti nell'evento della FCPC stessa.

Roma, 11.07.2024



**ETERIA Consorzio Stabile Scarl**  
**All.1 Riservatezza e Tutele**



## **1. FORME DI TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE, DELLA PERSONA COINVOLTA O MENZIONATA**

### **1.1. Obblighi di riservatezza sull'identità della persona segnalante**

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza che la Società garantisce per l'intera durata dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione interna, l'identità della persona segnalante e/o qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rilevate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate ai sensi della normativa vigente in materia di privacy.

I dati della persona coinvolta e delle altre persone comunque menzionate nella segnalazione o delle indagini interne sono trattati in conformità al GDPR.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione interna, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione interna e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta, la segnalazione interna sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nell'ipotesi di rivelazione dell'identità della persona segnalante sopra richiamata, nonché nell'ambito delle procedure di segnalazione trasmesse mediante i Canali di segnalazione e/o mediante il canale di segnalazione esterno, quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e/o altre informazioni siano indispensabili anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La Società garantisce adeguata protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela della persona segnalante mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal sistema sanzionatorio e disciplinare adottato dalla Società. In aggiunta a quanto sopra, la Società assicura che anche l'identità delle persone comunque menzionate nella segnalazione sia garantita sino alla conclusione dei relativi procedimenti.

### **1.2. Divieto di discriminazione nei confronti della persona segnalante**

Nei confronti della persona segnalante (e dei soggetti a questa equiparati ai sensi delle precedenti disposizioni) è vietata ogni forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a. le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo della Procedura *Whistleblowing*;
- b. la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni e/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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti della persona segnalante può essere denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza.

### **1.3 Riserve e fatti rilevanti sul piano disciplinare**

Le misure di protezione non sono, invece, garantite alla persona segnalante, a cui viene irrogata una sanzione disciplinare, quando è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati connessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile) ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Per chiarezza, oltre a quanto indicato nel paragrafo che precede, costituiscono illeciti disciplinari anche le violazioni: (1) della Procedura *Whistleblowing* nonché la (2) la commissione di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti della persona segnalante contrari alla legge, (3) l'aver ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione in modo contrario alla legge, (4) la violazione degli obblighi di riservatezza, (5) la mancata verifica e analisi delle segnalazioni.

### **1.3. Tutela della persona coinvolta**

La persona coinvolta dovrà essere informata, non appena possibile, delle contestazioni che le sono mosse, che siano o meno fondate sulla segnalazione interna, nel rispetto dei principi di tutela del contraddittorio e difesa applicabili in via generale ai procedimenti disciplinari e/o sanzionatori. La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le informazioni riguardanti il procedimento avviato nei confronti della persona coinvolta (o di altre persone menzionate nella segnalazione) possono essere ritardate o escluse qualora esista un rischio sostanziale che tale comunicazione comprometta la capacità della Società di indagare efficacemente sulla persona coinvolta e/o di raccogliere le prove necessarie, fino a quando tali rischi cesseranno di esistere, sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.