
	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 1 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO
			DATA
			REVISIONE
			18/12/2025
			00

COSTRUZIONI GENERALI SRL

REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”


ex art. 1, comma 51, Legge 190/2012

D.Lgs. 231/01 e s.m.i. – Legge 179/2017

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 2 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO
			DATA REVISIONE
			18/12/2025 00

INDICE

1.	INQUADRAMENTO NORMATIVO	3
2.	DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE	3
3.	PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO	4
4.	CONTENUTO, OGGETTO E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE.....	4
5.	SEGNALAZIONI ANONIME	5
6.	VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	6
7.	FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	6
8.	RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	8
9.	PROCEDURA TRASMISSIONE/RICEZIONE/GESTIONE SEGNALAZIONI	9
10.	ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
11.	SUPPLEMENTO WHISTLEBLOWING.....	10
12.	ISTRUZIONI PER SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI.....	18
13.	REGISTRAZIONE SEGNALAZIONI.....	20

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 3 di 22	
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
			DATA	REVISIONE
			18/12/2025	00

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

Il presente Regolamento, che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale, si inserisce nell’ambito delle attività di prevenzione della corruzione e l’attuazione della Trasparenza e Integrità aziendale.

Com’è noto, l’art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell’ambito del D.Lgs. 165/2001, l’art. 54-bis, rubricato “**Tutela del dipendente aziendale che segnala illeciti**”, in virtù del quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di **whistleblowing**.

L’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha emanato la Determinazione n. 06/2015 “Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico (configurabile anche per quello privato) che segnala illeciti (c.d. **whistleblower**)”, che fornisce, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure devono essere poste in essere per tutelare la riservatezza dell’identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti.


Successivamente, ad ulteriore tutela dei “**whistleblower**”, in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2107 recante “**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**”, il cui art. 1 ha modificato l’art. 54-bis sopracitato.

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE

Con la generica espressione **whistleblower** si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il **whistleblower** contribuisce all’emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, anche per l’interesse pubblico collettivo.

Il **whistleblowing** è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il **whistleblower**.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 4 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”	AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
		DATA	REVISIONE
		18/12/2025	00

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

L'azienda con il presente Regolamento intende tutelare il dipendente che segnala illeciti e, in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto del *whistleblowing* ed il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, quale destinatari della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- 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.

Tale Regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime.

Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del *whistleblowing*.


4. CONTENUTO, OGGETTO E MODALITÀ DELLA SEGNALEZIONE

A. Il contenuto della segnalazione

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili l'*Organismo di Vigilanza*, affinché questo possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla loro attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 5 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”	AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
		DATA	REVISIONE
		18/12/2025	00

- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- 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.

Le segnalazioni sono gestite con le seguenti modalità:

- SITO WEB AZIENDALE SEZIONE DEDICATA LA CUI SEGNALAZIONE ARRIVA DIRETTAMENTE A ODV;
- MODULO CARTACEO DI SEGNALAZIONE.

B. l'oggetto della segnalazione

L'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della Legge 179/2017, prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro», ossia a causa o in occasione dello stesso.


Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della propria società o comunque relativi ad essa.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

5. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso all'Organismo di Vigilanza.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 6 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”	AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
		DATA	REVISIONE
		18/12/2025	00

6. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALEZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all’OdV, che vi provvederà, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Qualora, all’esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, l’OdV, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- inoltrare la segnalazione all’Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all’ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla società sovramenzionati dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.


I soggetti terzi interni incaricati dal Responsabile lo informano circa l’adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione ai soggetti terzi esterni sopracitati la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l’ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell’art. 1 della Legge 179/2017.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Obblighi di riservatezza sull’identità e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell’art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge (per esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l’identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e può essere estratta dal sistema unicamente dal Responsabile della Sicurezza Informatica dell’azienda ai sensi della normativa vigente.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 7 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO
			DATA REVISIONE
			18/12/2025 00

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, 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.

In particolare, il comma 3 dell'art. 1 della Legge 179/2017 stabilisce che l'identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione del *whistleblower* è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e s.m.i., nonché dal D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 (F.O.I.A.).

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge 241/90 e s.m.i.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente Regolamento vige il divieto di discriminazione, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 8 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”	AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
		DATA	REVISIONE
		18/12/2025	00

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito all’OdV o all’Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell’avvenuta discriminazione all’OdV stesso che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l’ipotesi di discriminazione:

- a) al Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Direttore/Responsabile valuta tempestivamente l’opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
- c) agli Uffici competenti per l’avvio di un’attività istruttoria al riguardo;
- d) all’Organismo di Vigilanza.

Tutto quanto sopra fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell’accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l’autorità giudiziaria competente o di notificare personalmente l’Organismo di Vigilanza della Società.


Il comma 8 dell’art. 1 della Legge 179/2017 cita che il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell’art. 2 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

8. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Le tutele di cui all’art. 1 della Legge 179/2017 non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (comma 9, art. 1).

Pertanto, il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell’art. 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 9 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO
			DATA REVISIONE
			18/12/2025 00

forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto.

9. PROCEDURA TRASMISSIONE/RICEZIONE/GESTIONE SEGNALAZIONI

Fasi della segnalazione

Le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive potranno essere effettuate dai dipendenti attraverso le modalità meglio specificate nel paragrafo 4.

L’Organismo di Vigilanza riceverà una comunicazione in piattaforma web whistleblowing o via e-mail dedicata di avvenuta presentazione di una segnalazione.

I dati identificativi del segnalante sono custoditi, riservati e accessibili ai sensi della normativa solamente all’Organismo di Vigilanza.

Linee Guida del Garante della Privacy prevedono l'utilizzo di modalità informatiche che promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Iter della segnalazione


L’Organismo di Vigilanza prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l’adozione delle necessarie cautele, provvedendo alla definizione dell’istruttoria nei termini di legge.

I dati e i documenti oggetto delle segnalazioni vengono trattati a norma di legge e l’accesso agli atti, da parte dei soggetti autorizzati, è opportunamente regolamentato dalle politiche di sicurezza informatica dell’azienda.

Si precisa che resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all’Autorità Giudiziaria competente.

Responsabilità Del Segnalante

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 10 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”	AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
		DATA	REVISIONE
		18/12/2025	00

Ai sensi della Legge 179/2017, nessuna tutela sarà prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave.

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

10. ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza invia a tutto il personale della Società comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del “*whistleblowing*”.

11. SUPPLEMENTO WHISTLEBLOWING

1. - Scopo

L'approvazione definitiva del **Whistleblowing** ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato con rilevanti modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in merito alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Scopo del presente processo è quello di tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e ad inculcare “una “coscienza sociale” all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative .


La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- la procedura da seguire;
- i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc;
- l'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

2. – Campo di applicazione

La presente procedura si applica:

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 11 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO
			DATA REVISIONE
			18/12/2025 00

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dal Responsabile della Direzione in osservanza del presente Sistema di Gestione, delle disposizioni di legge, e del Codice Etico aziendale.

Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

3. – Responsabilità

Le responsabilità del processo sono demandate alla Direzione che si può avvalere di altre funzioni per:

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato il **“Registro delle segnalazioni - Whistleblowing”**;
- Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza;
- Monitorare i canali di comunicazione (posta ordinaria e raccomandate);
- Monitorare i canali di comunicazione (mail dedicate e gli strumenti di comunicazione internet);
- Valutare approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie;
- Aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione **“Segnalazione delle violazioni - Whistleblowing”**;
- Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente.

Nota:


Qualora la segnalazione ha per oggetto i reati presupposto del MOG ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dall'Organizzazione, le responsabilità del processo competono come già previsto all'Organismo di Vigilanza (OdV).

4. – Misure di protezione del segnalante

4.1 - Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'organizzazione assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangano riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- Il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali;
- sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 12 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO
			DATA REVISIONE
			18/12/2025 00

- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata;
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Sistema di Gestione.

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

4.2 - Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

4.3 - Divieto di ritorsione o discriminazione

Per “ritorsive” e/o “discriminatorie” si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del dipendente che ha segnalato, in particolare:

- le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.);
- le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.);
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.).


L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti al Responsabile della Direzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile di Funzione del dipendente e al Responsabile Risorse umane, che valutano tempestivamente:
 - l'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 13 di 22	
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
			DATA	REVISIONE
			18/12/2025	00

- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono di competenza della Direzione per approvazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

4.4 - Modalità di segnalazione e destinatari

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

- il modulo per la segnalazione: “Segnalazione delle violazioni - Whistleblowing”;
- la procedura per la segnalazione: “Procedura per segnalazione violazioni- Whistleblowing”.

La segnalazione cartacea deve essere indirizzata:

- alla Direzione o Funzione da essa incaricata;
- alla sola Direzione, nel caso in cui la segnalazione faccia riferimento alla condotta tenuta dalla Funzione suddetta, nello svolgimento delle funzioni/mansioni aziendali;
- all'Organismo di Vigilanza qualora la segnalazione riguardi i reati presupposto del MOG ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dall'Organizzazione.

La segnalazione cartacea ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Organizzazione deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata alla Funzione incaricata (OdV) dalla Direzione, cui è affidata la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo “Registro delle segnalazioni - Whistleblowing”.


La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

L'Organizzazione, seguendo le disposizioni dell'articolo 2bis inserito dalla Legge 179/2017 ha predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni, rilevanti ai sensi del presente Sistema di Gestione, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica certificata.
In tal caso, l'identità del segnalante potrà essere conosciuta esclusivamente dal Responsabile della Funzione incaricata (OdV), che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi di esclusione previsti;
- tramite raccomandata all'attenzione Responsabile della Funzione incaricata (OdV) o della Direzione (per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata/personale”);
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione.
- Mediante canale telematico previsto nel sito aziendale <https://tassonecostruzioni.com> alla sezione dedicata “Whistleblowing”.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, oltre che con la modalità b), anche mediante la modalità c) espressa in precedenza:

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 14 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”	AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
		DATA	REVISIONE
		18/12/2025	00

- non compilando la sezione “anagrafica segnalante” del modulo;
- non sottoscrivendo tale modulo;
- non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

Il soggetto Responsabile della Funzione di presa in carico e verifica della segnalazione è l’Organismo di Vigilanza, garantendo, per la prevenzione della corruzione e il rispetto dei criteri previsti dal Modello Organizzativo di Gestione dell’Organizzazione, l’inoltro reciproco di informazioni e segnalazioni secondo le rispettive competenze.

4.5 - Contesto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Funzione incaricato (OdV) di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’organizzazione;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l’indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l’indicazione di 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.

5. – Diffusione e recepimento

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile dal Responsabile della Funzione incaricata (OdV), il quale assicura:

- la disponibilità, la tenuta e l’aggiornamento di tale documentazione;
- la trasmissione del modulo di segnalazione, delle istruzioni operative e l’Informativa relativa al trattamento dei dati personali;

Le istruzioni operative sono inviate a ogni membro del personale dell’Organizzazione, a mezzo mail aziendale.

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile delle risorse Umane assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all’atto dell’assunzione, con l’ausilio, ove opportuno, del Responsabile della Funzione incaricata (OdV).

6. Archiviazione e conservazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, la Funzione incaricata (OdV) aggiorna **“Registro delle segnalazioni - Whistleblowing”** assicurando la conservazione e l’archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.


A tal proposito l’accesso a tali documenti è segregato e garantito dalla Funzione stessa.

I dati personali raccolti nell’ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato dal Sistema di Gestione per la protezione dei dati Personali.

7. – Riferimenti legislativi e normativi

Legge n.179 del 30 novembre 2017

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.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 15 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ "WHISTLEBLOWING"		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO
			DATA REVISIONE
			18/12/2025 00

L'Art. 1 modifica l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti e lo sostituisce col seguente:

«Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti):

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il

dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 16 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO
			DATA REVISIONE
			18/12/2025 00

Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

L'Art. 2 della suddetta legge: “Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato” va a modificare l'articolo 6 del D. Lgs 231/01 inserendo dopo il comma 2

Il **comma 2 bis** che prevede:

a) **uno o più canali** che consentano **alle persone che rivestono funzioni** di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché a persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, e **alle persone sottoposte** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra di **presentare**, a tutela dell'integrità dell'ente, **segnalazioni** circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) **almeno un canale** alternativo di segnalazione idoneo a garantire, **con modalità informatiche, la riservatezza** dell'identità del segnalante ;

c) il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;


d) nel sistema disciplinare **adottare sanzioni** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il **comma ter**:

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il **comma 2 quater**:

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 17 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”	AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
		DATA	REVISIONE
		18/12/2025	00

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

Art. 3 Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale:

1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Modello di Organizzazione e Gestione delle Società


Codice Etico delle Società

8. Sanzioni amministrative

Come previsto dal punto 6 dell'Art. 54-bis, modificato dalla Legge n.179 del 30 novembre 2017 qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 18 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”	AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
		DATA	REVISIONE
		18/12/2025	00

12. ISTRUZIONI PER SEGNALEZIONE DELLE VIOLAZIONI

L'organizzazione, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

- il modulo per la segnalazione: **“Segnalazione delle violazioni - Whistleblowing”**
- le istruzioni per la segnalazione, **“Procedure per segnalazione delle violazioni - Whistleblowing”**

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell'intranet aziendale all'interno dello spazio dedicato al “Segnalazione di sospetti” ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve essere indirizzata:

- al Responsabile della FUNZIONE INCARICATA (OdV) dalla DIREZIONE;
- alla Direzione, nel caso in cui la segnalazione faccia riferimento alla condotta tenuta dal Responsabile della Funzione incaricata (OdV), nello svolgimento delle funzioni/mansioni aziendali;
- all'Organismo di Vigilanza qualora la segnalazione riguardi i reati presupposto del MOG ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata alla Funzione incaricata (OdV), cui è affidata la protocollazione in via riservata.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

L'Organizzazione pertanto, ha predisposto più canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione presentata con le seguenti modalità:

- In tal caso, l'identità del segnalante potrà essere conosciuta esclusivamente dal Responsabile della Funzione incaricata (OdV) che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi di esclusione previsti;
- Mediante canale telematico previsto nel sito aziendale <https://tassonecostruzioni.com> alla sezione dedicata “Whistleblowing”;
- raccomandata all'attenzione del Responsabile della Funzione incaricata (OdV) o della Direzione. Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata/personale”;
- verbalmente, mediante dichiarazione riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione.


Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, oltre che con la modalità b), anche secondo la modalità prevista dal punto c) espresso in precedenza, in particolare:

- non compilando la sezione “anagrafica segnalante” del modulo;
- non sottoscrivendo tale modulo;
- non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

OBBLIGO DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALENTI

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del Sistema di Gestione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 19 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO
			DATA REVISIONE
			18/12/2025 00

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

NOTIZIE COPEPTE DA SEGRETO D’UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti descritti, l’Organizzazione riconosce al personale, ai sensi del D.Lgs. 231/01, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Costituisce, però, violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell’eliminazione dell’illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

POLITICA DI NON RITORSIONE DEL’ORGANIZZAZIONE


L’Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il dipendente, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, si provvederà al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione


La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 21 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”	AGGIORNAMENTO DOCUMENTO	
		DATA	REVISIONE
		18/12/2025	00

Nel caso in cui il segnalante volesse eseguire una segnalazione all’OdV senza rimanere anonimo, ma che comunque l’OdV sarà obbligato inderogabilmente al principio della massima riservatezza dei dati del segnalante nel rispetto Legge 179/2017 e del codice privacy REG EU GDPR 679/2016.

MODULO PER LA SEGNALEZIONE DELLE VIOLAZIONI	
DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALEANTE	
COGNOME E NOME	
OCCUPAZIONE/FUNZIONE	
E-MAIL	
SEGNALEZIONE CONDOTTA	
IL FATTO È RIFERITO A: (barrare una o più caselle)	<input type="checkbox"/> Reclutamento del personale <input type="checkbox"/> Contratti <input type="checkbox"/> Concessione di vantaggi economici comunque denominati <input type="checkbox"/> Concessione di altri tipi di vantaggi <input type="checkbox"/> Nomine, promozioni e deleghe <input type="checkbox"/> Autorizzazioni <input type="checkbox"/> Ispezioni <input type="checkbox"/> Rapporti con la P.A., Ufficiali Pubblici ecc. <input type="checkbox"/> Pagamento agevolativo richiesto <input type="checkbox"/> Pagamento agevolativo effettuato <input type="checkbox"/> Pagamento estorto <input type="checkbox"/> Altro, specificare _____
DATA DELL’EVENTO	
LUOGO DELL’EVENTO	
SOGGETTO/I CHE HA/HANNO COMMESSO IL FATTO	
AREA/FUNZIONE AZIENDALE	
EVENTUALI SOGGETTI PRIVATI COINVOLTI	
EVENTUALI IMPRESE COINVOLTE	
EVENTUALI PUBBLICI UFFICIALI O P.A. COINVOLTI	
MODALITÀ CON CUI È VENUTO A CONOSCENZA DEL FATTO	
EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUL FATTO (nome, cognome, qualifica, recapiti)	
AMMONTARE DEL PAGAMENTO O ALTRA UTILITÀ/BENEFICIO	

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.)		Pag. 22 di 22
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ "WHISTLEBLOWING"		AGGIORNAMENTO DOCUMENTO
			DATA
			18/12/2025
			00

CIRCOSTANZE OGGETTIVE DI VIOLENZA O MINACCIA	
DESCRIZIONE DEL FATTO	
IL FATTO È ILLECITO PERCHÉ: <i>(barrare una o più caselle)</i>	<input type="checkbox"/> È penalmente rilevante <input type="checkbox"/> Viola la Politica aziendale, il Codice Etico o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare <input type="checkbox"/> Arreca un danno patrimoniale all’Organizzazione <input type="checkbox"/> Arreca un danno di immagine all’Organizzazione <input type="checkbox"/> Viola le norme ambientali e di sicurezza sul lavoro <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di mala-gestione delle risorse <input type="checkbox"/> Comporta una discriminazione nei confronti del segnalante <input type="checkbox"/> Altro, specificare_____

N.B. Allegare, oltre al presente modulo, l'eventuale documentazione a corredo.

Con l'invio l'utente acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo

Data e luogo

Firma del Segnalante
