



PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING
ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

1. Premessa

La presente procedura (“Procedura”) adottata dalle società del Gruppo Cemis e segnatamente da Cemis – Società Cooperativa Costruzioni e Montaggi Industriali, Costruzioni e Manutenzioni Impianti Sardi s.r.l. e CEMIS soc. cons. a r.l., (di seguito le “Società”) ha lo scopo di disciplinare la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni (“Segnalazioni” o “Whistleblowing”) relative a possibili frodi, reati, illeciti o a qualunque condotta irregolare o contraria al Codice Etico o alle procedure aziendali, commesse:

- (i) dagli amministratori e dai dirigenti delle Società;
- (ii) dai dipendenti delle Società;
- (iii) da soggetti esterni (tra questi collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti, fornitori, partner) che operano in maniera rilevante o continuativa nell’ambito di aree di attività sensibili per conto o nell’interesse delle Società.

La Procedura disciplina le modalità di trasmissione delle Segnalazioni e le tutele che le Società assicurano ai soggetti segnalanti e a quelli segnalati, nelle more dell’accertamento della fondatezza della segnalazione e di eventuali responsabilità.

A tal fine, le Società individuano un Responsabile Whistleblowing quale organo autonomo e indipendente deputato alla ricezione delle Segnalazioni, il quale opererà secondo le previsioni del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (“Decreto Whistleblowing”). Tra gli altri, garantirà l’opportuna confidenzialità circa l’identità del segnalante e del segnalato, nel rispetto assoluto dei principi di riservatezza e di protezione dei dati, nonché delle normative di tutela dei lavoratori e della privacy vigenti.

2. Riferimenti

Verrà di seguito fatto riferimento, oltre al citato Decreto Whistleblowing, ai seguenti ulteriori documenti, già predisposti o in corso di predisposizione:

- (i) codice Etico del Gruppo Cemis;
- (iii) sistema procedurale delle Società.

3. Cos’è una Segnalazione

Per Segnalazione si intende qualsiasi notizia riguardante possibili reati, frodi, illeciti o qualunque condotta irregolare o non conforme a quanto stabilito da leggi e regolamenti, dal Codice Etico e dalle procedure aziendali adottate dalla Società.

Tali Segnalazioni riguardano, in particolare ed anche a titolo esemplificativo, i seguenti ambiti:

- (i) presunte violazioni, richieste o induzioni alla violazione di norme di leggi o regolamenti, di prescrizioni del Codice Etico, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse delle Società;

- (ii) qualunque comportamento a danno degli interessi delle Società;
- (iii) azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine per le Società;
- (iv) la dazione o promessa di denaro o altre utilità per scopi estranei alle attività delle Società o comunque non giustificate o sproporzionate agli scopi;
- (v) azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei lavoratori o di arrecare un danno all'ambiente;
- (vi) non conformità dei prodotti o fatti suscettibili di cagionare pericolo per la salute;
- (vii) violazioni della sicurezza informatica, quali, a titolo esemplificativo, attacchi informatici, phishing e furti d'identità, uso non autorizzato di codici di accesso a sistemi informatici o telematici.

Ferme restando altre policy o procedure aziendali che regolano comunicazioni non strettamente riconducibili al peculiare ambito delle Segnalazioni, sono escluse dal perimetro della presente Procedura le segnalazioni inerenti a reclami commerciali per i quali si rimanda al Servizio Qualità e ai canali attivati dalle Società a tale fine.

Eventuali Segnalazioni rientranti nelle suddette tipologie, veicolate tramite gli appositi canali indicati alle Segnalazioni, saranno ricevute dal Responsabile Whistleblowing, che ne valuta l'ammissibilità e la fondatezza, curando, ove occorra, l'istruttoria attraverso la richiesta di informazioni e documenti alle funzioni competenti o le altre opportune attività di indagine monitorando comunque gli esiti per rilevare eventuali debolezze del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Tali segnalazioni dovranno essere annotate nel Registro delle Segnalazioni e ricomprese nella reportistica periodica di cui al successivo paragrafo 9.4.

La presente Procedura non si applica, tra gli altri, alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

4. Chi può effettuare una segnalazione

Può effettuare una Segnalazione, essendo eventualmente protetto con le tutele previste dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, chiunque svolga un determinato compito o funzione nell'ambito della Società e sia a conoscenza, direttamente o indirettamente, di fatti rilevanti come, ad esempio:

- (i) il personale delle Società, ossia tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non;
- (ii) gli amministratori e i membri degli organi societari;
- (iii) le terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto delle Società, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

I canali di Segnalazione indicati nella presente Procedura potranno essere eventualmente utilizzati anche da qualsiasi ulteriore soggetto terzo, anche se non intrattiene rapporti con le Società.

5. Contenuto della Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e, per quanto possibile, dettagliati. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi a sua conoscenza, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, di seguito si riportano gli elementi che le segnalazioni dovrebbero preferibilmente riportare:

- (i) le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda. Sono tuttavia consentite anche segnalazioni anonime;
- (ii) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- (iii) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- (iv) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto o concorso a porre in essere le condotte o i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), ovvero gli altri soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- (v) l'indicazione di eventuali altri soggetti da cui sono stati appresi i fatti o che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- (vi) eventuali documenti o circostanze che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- (vii) ogni altro elemento o informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati e l'individuazione dei responsabili.

6. Tutele

Secondo le previsioni, tra gli altri, del Decreto Whistleblowing, la presente Procedura garantisce la tutela nei confronti del segnalante e del segnalato nei seguenti ambiti:

- (i) Privacy: è garantita la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, salvi i casi in cui la comunicazione dei dati sia obbligatoria in virtù di specifiche previsioni di legge. I destinatari delle segnalazioni sono obbligati al mantenimento dell'anonimato del segnalante nei confronti delle diverse strutture aziendali anche qualora ne conoscano l'identità;
- (ii) Protezione personale:

- a. il segnalante è protetto da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva, quali ad esempio il demansionamento, il mobbing, il licenziamento o il trasferimento ritorsivo. Si rinvia sul punto alle dettagliate previsioni del Decreto Whistleblowing;
- b. il segnalato è protetto dalle mere delazioni da parte dei colleghi o di terzi, volte solo a danneggiare la sua reputazione;

Si ribadisce che le Società incoraggiano le Segnalazioni di illeciti e vietano atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di un atto ritorsivo o discriminatorio nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ovvero la rivelazione dell'identità del segnalante fuori dei casi espressamente consentiti o, comunque, la violazione delle misure di tutela del segnalante costituisce grave illecito disciplinare che determinerà l'adozione delle conseguenti sanzioni disciplinari nei confronti dell'autore della violazione.

Devono comunque essere evitati abusi della presente Procedura al fine di ottenere vantaggi personali. L'accertamento di tali abusi nell'utilizzo dello strumento di Whistleblowing può dare luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari. In questo contesto, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse dal Responsabile Whistleblowing, salve tutte le previsioni del Decreto Whistleblowing. È fatto salvo il caso in cui il segnalante manifesti il proprio consenso espresso alla rivelazione della propria identità.

La rivelazione è inoltre consentita nei seguenti casi:

- (i) nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, qualora l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- (ii) nell'ambito della procedura di segnalazione qualora la rivelazione della identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. In entrambi i casi la rivelazione è consentita unicamente a seguito dell'acquisizione del consenso del segnalante previa comunicazione in forma scritta delle motivazioni che rendono necessario il disvelamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari). È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai facilitatori, con le medesime garanzie previste per il segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può

comportare nei confronti del responsabile l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché da parte della Società l'adozione di provvedimenti disciplinari.

7. Responsabilità

La ricezione delle segnalazioni è attribuita al Responsabile Whistleblowing che, quale organo indipendente, esterno e con la adeguata formazione tecnica, garantisce la tutela del segnalante e del segnalato e un opportuno trattamento delle segnalazioni. La funzione è attualmente attribuita al sig.ra Angela Melis.

8. Processo

Il processo, che prevede le attività di seguito descritte, viene monitorato dagli organi amministrativi delle Società. Sebbene sia stato individuato un unico soggetto quale Responsabile Whistleblowing per l'intero Gruppo Cemis, sarà sempre garantito che ciascuna Società acceda esclusivamente alle Segnalazioni di propria spettanza tenuto anche conto della attribuzione della relativa responsabilità. Sono pertanto adottate misure tecniche e organizzative per garantire tale ripartizione.

9. Segnalazioni

La Società, in linea con quanto prescritto al Capo II del Decreto, ha di seguito regolamentato e dettagliato la specifica gestione del canale di segnalazione interno, prevedendo una procedura composta da diverse attività e fasi.

Al fine di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, le segnalazioni saranno gestite in azienda, coerentemente con il rimando dell'art. 4 del Decreto, mediante un doppio canale che garantisca al whistleblower di individuare la modalità più opportuna per presentare la propria segnalazione. In particolare il segnalante potrà optare per le seguenti due modalità:

a) Canale di segnalazione in forma scritta

Il segnalante potrà presentare la segnalazione mediante l'utilizzo della posta ordinaria con il sistema denominato "delle 3 buste". Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, la Società istituisce un apposito sistema di protocollazione riservata a cura del gestore. In particolare:

- la segnalazione dovrà essere inserita dal segnalante in due buste chiuse: la prima, con i recapiti e i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda busta con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

- o entrambe le precedenti due buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno obbligatoriamente la dicitura "riservata al gestore delle segnalazioni" e inviata alla c.a. di Angela Melis, Via loc. Is Piccionis snc, CAP 09018 Città di Sarroch;
- o la posta recapitata all'azienda con la dicitura "riservata al gestore delle segnalazioni" sarà immediatamente e direttamente consegnata al Gestore e sarà oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, e di trattamento come indicato nei punti successivi.

Non sono ammesse segnalazioni effettuate via mail, PEC o in modalità diverse da quanto indicato nel presente Atto.

b) Canale di segnalazione in forma orale

Linea telefonica dedicata

Ai medesimi fini di cui sopra, la Società istituisce la linea telefonica dedicata con numero +39 393 9512922 per le segnalazioni in forma orale (ad es. il recapito del Gestore). La stessa, non prevedendo sistemi di registrazione delle chiamate, verrà supportata dall'attività di verbalizzazione da parte del gestore delle segnalazioni.

In particolare, al momento della ricezione della eventuale segnalazione, il gestore provvederà a documentare la stessa mediante resoconto dettagliato.

Il verbale, ai fini della trasparenza, dovrà essere altresì controfirmato dal segnalante convocato per apposito incontro riservato, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto verrà fornita copia al segnalante.

Incontro diretto a richiesta del segnalante

In linea con quanto indicato all'art. 4, comma 2, le comunicazioni in forma orale sono altresì consentite mediante un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni a fronte di apposita richiesta da parte del whistleblower.

In tale ultimo caso, l'incontro dovrà svolgersi entro il termine massimo di 15 giorni. Anche in questo caso, verrà stilato un apposito verbale che verrà sottoscritto anche dal segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

10. Modalità di gestione delle segnalazioni interne

10.1 Presa in carico delle segnalazioni in forma scritta o orale

Entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione il Responsabile Whistleblowing, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento. Si specifica che il suddetto avviso verrà inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione (busta 1, ovvero quella contenente i dati e

i recapiti del segnalante). In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante, la segnalazione sarà ritenuta non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing. Tale valutazione sarà comunque documentata e conservata dal gestore. Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore nonché qualora sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, la stessa sarà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al gestore stesso. Di tale inoltro verrà data contestuale notizia alla persona segnalante da parte del gestore.

10.2 Raccolta della segnalazione in caso di richiesta di incontro

Ricevuta la richiesta di incontro, il Responsabile Whistleblowing stabilisce il luogo e la data dell'incontro, informando il segnalante tramite la piattaforma informatica. L'incontro dovrà essere fissato entro 15 (quindici) giorni dalla data di ricezione della richiesta e dovrà avvenire in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante. Potrà avvenire anche in videoconferenza. Previo consenso del segnalante, il Responsabile Whistleblowing interne redige verbale dell'incontro, che il segnalante verifica, rettifica e conferma mediante sottoscrizione. Il verbale dell'incontro, la segnalazione con l'eventuale documentazione di supporto e ogni altra comunicazione sono conservati in luogo sicuro, accessibile unicamente al Responsabile Whistleblowing.

10.3 Valutazione preliminare delle segnalazioni

Il Responsabile Whistleblowing valuta preliminarmente se la segnalazione rientra nell'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo del Decreto Whistleblowing, vale a dire se il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e se l'oggetto di questa rientri tra gli ambiti di applicazione della normativa richiamata. All'esito, laddove la segnalazione esuli dal suo ambito di applicazione, il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne archivia la segnalazione, dandone comunicazione al segnalante tramite la piattaforma informatica. Qualora la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione, ma non sia sufficientemente dettagliata, il Responsabile Whistleblowing, tramite la piattaforma informatica, provvede a formulare al segnalante le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti.

10.4 Istruttoria

La fase istruttoria è volta all'accertamento sommario della fondatezza e rilevanza dei fatti segnalati. Il Responsabile Whistleblowing provvede a svolgere gli accertamenti istruttori opportuni:

- (i) .direttamente, analizzando le informazioni e la documentazione ricevuti così da

- acquisire gli elementi necessari alla valutazione della segnalazione;
- (ii) con il coinvolgimento di altre funzioni aziendali interne, tenute a fornire la massima collaborazione, e con possibilità di avere accesso a tutti i dati e documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria;
- (iii) attraverso il coinvolgimento di professionisti esterni specializzati e aventi competenze tecniche o professionali specifiche;
- (iv) mediante l'audizione di eventuali soggetti interni e/o esterni, ivi compresi quelli menzionati nella segnalazione.

Il tutto nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante o di ogni altra persona coinvolta nella segnalazione ed estendendo detti obblighi anche alle funzioni interne ed ai professionisti esterni coinvolti. Il Responsabile Whistleblowing può inoltre richiedere integrazioni o chiarimenti al segnalante. Il Responsabile Whistleblowing non è tenuto ad informare il segnalato della segnalazione che lo riguarda. Ha facoltà di sentirlo nell'ambito dell'istruttoria. È invece tenuto a sentirlo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni e documenti scritti, qualora il segnalato ne abbia fatto richiesta. Come detto sarà sempre garantito con l'adozione di adeguate misure tecniche e organizzative che ciascuna Società del Gruppo Cemis acceda esclusivamente alle Segnalazioni di propria competenza.

10.5 Chiusura dell'istruttoria

All'esito dell'istruttoria il Responsabile Whistleblowing è tenuto a fornire riscontro al segnalante. Qualora ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne disporrà l'archiviazione con adeguata motivazione, dando riscontro al segnalante. Se ritiene che la segnalazione archiviata, in quanto manifestamente infondata, sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio al segnalato, ne darà comunicazione all'organo amministrativo della Società interessata ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa anche nei confronti del segnalante. Qualora il Responsabile Whistleblowing ravvisi elementi di fondatezza, dovrà predisporre una relazione all'organo amministrativo della Società interessata sugli esiti delle indagini e sui motivi che hanno condotto a qualificare fondata la segnalazione. Darà riscontro al segnalante, comunicando di avere informato l'Organo Amministrativo per assumere i provvedimenti ritenuti necessari. Il riscontro è fornito entro il termine di 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione. Il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, dal momento che possono essere comunicate le informazioni relative alle attività istruttorie che il Responsabile Whistleblowing intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. Terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque

essere comunicati al segnalante.

11. Protezione dei dati personali

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali, l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità al Regolamento (UE 2016/679 (di seguito "Regolamento") e al D. Lgs. 196/2003.

Titolare del trattamento è ciascuna Società per i dati di propria competenza.

Il Responsabile Whistleblowing è stato designato quale autorizzato al trattamento ex art. 29 del Regolamento da ciascuna Società.

Titolare, persone autorizzate e responsabili del trattamento garantiscono di attenersi ai seguenti principi fondamentali:

- (i) liceità, correttezza e trasparenza limitazione della finalità minimizzazione dei dati esattezza
- (ii) limitazione della conservazione integrità e riservatezza responsabilizzazione
- (iii) privacy by design e by default.

Il trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti all'art. 12 del Decreto Whistleblowing. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2 undecies del D. Lgs. 196/2003. I dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

Agli interessati è resa una informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione nel sito internet della Società, nella sezione denominata "Whistleblowing". Laddove all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo viene, ove possibile o necessario, resa un'informativa ad hoc.

I dati sono conservati con modalità tali da consentire l'identificazione degli interessati per il tempo strettamente necessario alla gestione della specifica segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

12. Segnalazione esterna

Ai sensi dell'art. 7 del Decreto Whistleblowing, ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna (raggiungibile all'URL <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) utilizzabile nelle seguenti ipotesi:

- (i) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale

di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;

- (ii) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- (iii) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- (iv) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.