

Sommario

Glossario.....2

1.Premessa3

 1.1. Normativa di riferimento3

 1.2. Approvazione e diffusione3

2.Oggetto e contenuto della segnalazione3

 2.1. Oggetto della segnalazione.....3

 2.2. Contenuto della segnalazione4

 2.3. Esclusioni dalle tutele previste per il whistleblower4

3.Soggetti tutelati.....5

 3.1. Soggetto segnalante5

 3.2. Contesto lavorativo.....5

 3.3. Soggetti diversi dal segnalante.....5

4.Requisiti minimi di governance.....5

 4.1. Identificazione del Responsabile del sistema interno di segnalazione5

 4.2. Attribuzioni del Responsabile del sistema interno di segnalazione6

 4.3. Relazione Annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di Whistleblowing6

5.Canali di segnalazione.....6

 5.1. Segnalazione interna6

 5.2. Segnalazione esterna8

 5.3. Divulgazioni pubbliche.....8

 5.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria8

6.Processo di gestione del canale di segnalazione interna8

 6.1. Fase di verifica preliminare della segnalazione8

 6.2. Fase di indagine9

 6.3. Esito delle investigazioni9

7.Misure di protezione per le persone coinvolte10

 7.1. Riservatezza del soggetto segnalante e degli altri soggetti coinvolti.....10

 7.2. Trattamento dei dati personali10

 7.3. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.....10

 7.4. Tutela dalle ritorsioni.....10

REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
ODV	RSQ	Presidente
		

	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	DOC-07-04-01
		ED. 1 REV. 00
		15/12/2023
		Pagina 2 di 11

Glossario

“Condotta illecita”: qualsiasi azione e/o omissione avvenuta nello svolgimento dell’attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società e/o ai suoi Dipendenti e che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi le disposizioni normative e regolamentari;
- non sia conforme alle normative interne.

“Dipendenti”: tutti i soggetti legati a CQOP SOA S.p.A. da un contratto di lavoro.

“Facilitatore”: persona fisica che assiste una persona segnalata nel processo di segnalazione, che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui attività deve essere mantenuta riservata;

“Organi Sociali”: Consiglio di Amministrazione di CQOP SOA S.p.A., Collegio sindacale e Organismo di Vigilanza.

“Persona Coinvolta/Segnalata”: soggetto menzionato nella segnalazione come persona alla quali la violazione è attribuita.

“Riscontro”: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

“Ritorsione”: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

“Sanzioni Finanziarie”: misure restrittive utilizzate per contrastare l’attività di Stati, persone fisiche o giuridiche che minacciano la pace e la sicurezza internazionale; rientrano le seguenti misure:

- embargo sulle armi
- restrizioni all’ingresso
- congelamento di fondi e risorse economiche
- restrizioni sulle importazioni ed esportazioni

In Italia, tali misure, impiegate anche per contrastare l’attività dei Paesi che minacciano la pace e la sicurezza internazionale, trovano fondamento normativo nel d.lgs. 109/2007.

“Segnalazione”: comunicazione scritta o orale della violazione riscontrata nell’ambito del contesto di lavoro.

“Segnalazione Anonima”: le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l’identità del segnalante.

“Seguito”: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

“Soggetto Segnalante/Whistleblower”: persona fisica che segnala o divulga violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente, di cui è venuto a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo.

“Terze Parti”: soggetto che, pur non essendo qualificato come Dipendente, è legittimato ad effettuare la segnalazione; in particolare:

- persone fisiche o giuridiche legate a CQOP SOA S.p.A. da un contratto come, ad esempio, fornitori, appaltatori, consulenti esterni legati all’azienda da un contratto di mandato, azionisti, ecc.;
- qualsiasi persona che lavori sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori;
- ex dipendenti ed ex consulenti/secondari;
- candidati a un posto di lavoro che sono stati coinvolti nel processo di assunzione o in altre trattative precontrattuali;
- tirocinanti retribuiti o non retribuiti;
- tutti i membri degli organi esecutivi, strategici e di controllo, compresi i membri non esecutivi.

	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	DOC-07-04-01
		ED. 1 REV. 00
		15/12/2023
		Pagina 3 di 11

1. Premessa

1.1. Normativa di riferimento

L'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea con il **decreto legislativo 10 marzo del 2023, n. 24**, nel quale è stata raccolta l'intera disciplina volta a regolare i canali di segnalazione di atti illeciti e le misure di protezione che devono essere garantite al segnalante (c.d. whistleblower). L'obiettivo perseguito dal legislatore è quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura.

Il presente documento ("**Regolamento**") è volto a disciplinare le modalità di segnalazione di condotte illecite di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in modo da rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto (ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e/o timori di ritorsioni).

In dettaglio, il presente Regolamento fornisce indicazioni con riguardo a:

- soggetti coinvolti nelle segnalazioni;
- oggetto e contenuti della segnalazione;
- soggetti responsabili dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni e funzioni aziendali coinvolte;
- canali di comunicazione e modalità che consentano un adeguato svolgimento delle procedure di whistleblowing;
- forme di tutela che devono essere riconosciute ai soggetti segnalanti, al fine di evitare possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione.

La Società rispetta - e tutti i Dipendenti e i Terzi sono tenuti a rispettare - tutte le leggi e le normative internazionali, nazionali e locali applicabili.

Il presente Regolamento si applica anche alle Terze Parti.

1.2. Approvazione e diffusione

Il presente regolamento è approvato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di CQOP SOA S.p.A. ed ha immediata validità.

Al fine di assicurare una capillare diffusione e conoscenza dei principi e degli indirizzi adottati dalla Società, il documento è reso disponibile a tutto il personale attraverso l'intranet aziendale ed è pubblicato sul sito internet.

2. Oggetto e contenuto della segnalazione

2.1. Oggetto della segnalazione

Sono oggetto di segnalazione informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, commesse o che potrebbero essere commesse nell'ambito del contesto lavorativo, riguardanti, a titolo esemplificativo, i seguenti argomenti:

- illeciti civili;
- illeciti amministrative;
- illeciti penali;
- illeciti contabili;
- violazione della normativa sulle Sanzioni Finanziarie;
- molestie;

	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	DOC-07-04-01
		ED. 1 REV. 00
		15/12/2023
		Pagina 4 di 11

- comportamenti sessualmente inappropriati;
- uso improprio di dati riservati dei clienti e dell'Azienda;
- non conformità alle normative e alle procedure interne;
- violazione del Codice Etico e/o del Codice di Condotta;
- altre pratiche o comportamenti illeciti o non corretti.

Possono essere altresì oggetto di segnalazione le condotte volte ad occultare le violazioni (come, ad esempio, l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione). In ogni caso, le segnalazioni devono riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza direttamente in ragione del rapporto di lavoro in senso ampio (come ad es. collaboratori, consulenti, tirocinanti, etc.) anche in modo casuale (**Attinenza con il contesto lavorativo**).

2.2. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere, verificare, accertare la fondatezza dei fatti e gestire le stesse. In particolare, devono risultare chiare:

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

Può essere utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il gestore delle segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato.

Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione, alla stregua di segnalazioni ordinarie, se adeguatamente circostanziate, in modo da far emergere fatti e situazioni specifici.

2.3. Esclusioni dalle tutele previste per il whistleblower

Sono escluse dalle tutele previste per il whistleblower le segnalazioni aventi ad oggetto:

- le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività;
- le notizie prive di fondamento, le informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate.

Sono altresì escluse:

- segnalazioni che ricorrano a espressioni ingiuriose e/o che abbiano finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;

In caso di invio di una segnalazione esclusa dal perimetro della tutela del whistleblower, la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante e le altre misure di tutela previste dalla Società non saranno garantite.

Rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del soggetto segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo o con colpa grave, di segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	DOC-07-04-01
		ED. 1 REV. 00
		15/12/2023
		Pagina 5 di 11

3. Soggetti tutelati

3.1. Soggetto segnalante

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni i soggetti che operano nel contesto lavorativo in qualità di:

- dipendenti CQOP SOA S.p.A.;
- lavoratori autonomi, compresi lavoratori con contratto d'opera, lavoratori esercenti professioni intellettuali con obbligo di iscrizione in appositi albi o elenchi, prestatori d'opera intellettuale, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che svolgono la propria attività lavorativa presso CQOP SOA S.p.A.;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore di CQOP SOA S.p.A.;
- volontari e tirocinanti che prestano la propria attività presso CQOP SOA S.p.A. (anche non retribuiti);
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso CQOP SOA S.p.A.

3.2. Contesto lavorativo

La tutela delle persone segnalanti si applica qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3.3. Soggetti diversi dal segnalante

Le misure di protezione dei segnalanti, riconosciute dal presente Regolamento, si applicano, ove pertinente, anche ai seguenti soggetti:

- ai facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- enti giuridici di cui i segnalanti sono proprietari, per cui lavorano o con cui sono altrimenti collegati in un contesto lavorativo.

4. Requisiti minimi di governance

4.1. Identificazione del Responsabile del sistema interno di segnalazione

La Società individua quale **Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni** (di seguito anche "Responsabile") l'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile ha un adeguato livello di autorità e indipendenza all'interno della Società e può accedere a tutte le informazioni e ai dati personali relativi alle segnalazioni ricevute accedendo al seguente link del browser Tor

<http://rgtur77ex24o2hxpehushqscvghpp6optry5jphwtwfqcaacol475yd.onion/#/reports/325185d6-cddd-49e2-aab3-9df9ccb53788>

	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	DOC-07-04-01
		ED. 1 REV. 00
		15/12/2023
		Pagina 6 di 11

4.2. Attribuzioni del Responsabile del sistema interno di segnalazione

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione ha il compito di garantire e supervisionare l'integrità, l'indipendenza e l'efficacia dei processi e delle procedure di whistleblowing di CQOP SOA S.p.A.; a tal fine, svolge le seguenti attività:

- analizza la segnalazione ricevuta al fine di verificarne l'ammissibilità;
- verifica che tale segnalazione contenga elementi sufficienti per avviare un'investigazione; in caso di valutazione positiva, è individuata la funzione idonea a svolgere l'investigazione. Nel caso in cui manchino elementi rilevanti o laddove non ci siano informazioni sufficienti ad avviare un'indagine, la segnalazione è archiviata.

4.3. Relazione Annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di Whistleblowing

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione predispose una **Relazione Annuale** sul corretto funzionamento del sistema interno di Whistleblowing, evidenziando gli esiti delle attività svolte e delle verifiche effettuate, nel rispetto dei principi di riservatezza e non ritorsione. La relazione è trasmessa agli Organi Sociali di CQOP SOA S.p.A.

5. Canali di segnalazione

Il soggetto segnalante effettua la segnalazione attraverso i seguenti canali:

- **segnalazione interna:** la comunicazione, scritta o orale, è presentata tramite un apposito canale interno a CQOP SOA S.p.A., che deve garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, oltre al contenuto e alla relativa documentazione;
- **segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta o orale, avviene tramite un canale esterno, attivato dall'ANAC, che deve garantire la medesima tutela di riservatezza della segnalazione interna.

5.1. Segnalazione interna

Se un dipendente ritiene che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illegittimo, segnala la condotta al Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni è considerata "segnalazione whistleblowing" laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione. In tal caso, la segnalazione deve essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento al Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nel caso in cui la persona segnalata sia il Responsabile stesso, la segnalazione è inviata al Responsabile Ufficio Personale che dovrà farsi carico della relativa registrazione.

La segnalazione interna può essere presentata tramite applicativo informatico, in forma cartacea o tramite incontro diretto o telefonico con il Responsabile del sistema interno di segnalazione.

a) Applicativo informatico

CQOP SOA S.p.A. ha istituito il seguente canale informatico di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta, della persona oggetto di segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale on line si trova al seguente link del browser Tor: <https://rgtur77ex24o2hxpehushqscvghpp6optry5jphrtwtfqcaacol475yd.onion>, permette l'accesso al portale "WHISTLEBLOWING CQOP" e la procedura è la seguente:

	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	DOC-07-04-01
		ED. 1 REV. 00
		15/12/2023
		Pagina 7 di 11

PER INSERIRE UNA SEGNALAZIONE

- I. Il segnalatore dovrà scaricare il browser Tor al seguente indirizzo <https://www.torproject.org/it/download/>
- II. Il segnalatore dovrà prendere visione dell'informativa in merito alla necessità di salvare il codice di 16 cifre che viene rilasciato dal portale dopo aver cliccato sul tasto "invia". Tale codice vale quale avviso di ricevimento ai sensi della normativa;
- III. Una volta entrato nel portale il segnalante può decidere se comunicare i propri dati (I) o rimanere anonimo (II);
- IV. nel primo caso (I) dovranno essere compilati i campi obbligatori coi propri dati ed eventualmente un canale dove essere contattato diverso dal portale;
- V. nel secondo caso (II) si passa direttamente alla compilazione dei campi relativi al fatto che si vuole segnalare come illustrato al precedente punto 2.;
- VI. il segnalante potrà, infine, caricare eventuali documenti in suo possesso (in qualsiasi formato) che verranno allegati alla segnalazione;
- VII. terminata la computazione il segnalante dovrà prendere visione dell'informativa sulla privacy e cliccare sul pulsante "invia";
- VIII. verrà, a questo punto, visualizzato il codice di 16 cifre che dovrà essere salvato per poter accedere, successivamente, alla segnalazione;

PER ACCEDERE AD UNA SEGNALAZIONE GIÀ INVIATA

- I. nella pagina di accesso dovrà essere inserito il codice di 16 cifre nel campo dedicato per recuperare la precedente segnalazione;
- II. Una volta inserito il codice si accede alla schermata che riporta tutti i dati precedentemente inseriti e consente al segnalante di: verificarne lo stato, inviare/ricevere messaggi al/dal Responsabile del sistema interno di segnalazione, inviare documenti, etc.;

CONTROLLO COMUNICAZIONI

- I. si raccomanda di verificare periodicamente la propria segnalazione accedendo al portale, soprattutto se è stata fatta in forma anonima o non è stato indicato un canale diverso per ricevere contatti;
- II. in ogni caso entro tre mesi dalla ricezione della ricevuta della segnalazione il Responsabile del sistema interno delle segnalazioni invierà tramite il portale l'esito degli accertamenti svolti.

b) Modulo cartaceo

CQOP SOA S.p.A. mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati ad inoltrare le segnalazioni un apposito modulo sull'Intranet aziendale (MOD. 07-04-02 Modulo segnalazione Whistleblowing). La segnalazione scritta deve essere inviata al seguente indirizzo: CQO SOA S.p.A., sede legale in Via Giuseppe Antonio Guattani 1-3, -001611 Roma, alla cortese attenzione del Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni.

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello scaricabile dal sito web della Società, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. Ove sia priva di tali elementi, la segnalazione non può essere presa in carico.

I canali di cui CQOP SOA S.p.A. si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità del soggetto segnalante da parte del soggetto segnalato e/o di terzi che non siano stati identificati dall'organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati. La gestione di tali canali di segnalazione è demandata al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione.

c) Incontro diretto o telefonico

È possibile effettuare una segnalazione attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta del soggetto segnalante, tramite incontro diretto con il Responsabile (da richiedere all'indirizzo mail: odv@cqop.it) che dovrà, previo consenso del segnalante, redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza. Il verbale è verificato dal segnalante, il quale può eventualmente

	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	DOC-07-04-01
		ED. 1 REV. 00
		15/12/2023
		Pagina 8 di 11

integrarlo con proprie osservazioni e, una volta verificato ed eventualmente integrato, lo conferma mediante sottoscrizione. Il Responsabile può ricevere il soggetto segnalante in un luogo protetto, al fine di garantire la massima riservatezza.

5.2. Segnalazione esterna

È possibile effettuare una segnalazione esterna, tramite i canali attivati dall'**Autorità Nazionale Anticorruzione** (cd. "ANAC") in presenza di una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo;
- il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- il soggetto segnalante ha fondati motivi di ritenere che, laddove effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato seguito ovvero vi sia il rischio di ritorsione.

Il canale di segnalazione esterna è istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) alla pagina web <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>. Per quanto riguarda le modalità di utilizzo si rinvia alle Linee Guida ANAC emanate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

5.3. Divulgazioni pubbliche

Il soggetto segnalante può scegliere di effettuare una "Divulgazione pubblica", rendendo le informazioni relative alle violazioni disponibili al pubblico attraverso la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Tale modalità di divulgazione può essere effettuata in presenza di una delle seguenti condizioni:

- il soggetto segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e e/o una esterna ad ANAC senza ricevere riscontro in tempi ragionevoli;
- il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse e/o di ritenere che la segnalazione esterne possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

5.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria

È sempre riconosciuta la possibilità, per i soggetti tutelati, di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

6. Processo di gestione del canale di segnalazione interna

6.1. Fase di verifica preliminare della segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile rilascia al soggetto segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il Responsabile effettua una valutazione preliminare della segnalazione e può procedere all'archiviazione della stessa nei seguenti casi:

- infondatezza per assenza di elementi di fatto riconducibili a violazioni tipizzate;
- assenza di dati e informazioni che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;
- incompetenza di CQOP SOA sulle questioni segnalate;
- assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione.

	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	DOC-07-04-01
		ED. 1 REV. 00
		15/12/2023
		Pagina 9 di 11

- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite;

Laddove i fatti dichiarati non siano adeguatamente circostanziati, il Responsabile può richiedere al soggetto segnalante opportune integrazioni, assegnando un termine entro cui provvedere.

All'esito della valutazione di ammissibilità della segnalazione il Responsabile comunica al soggetto segnalante:

- l'archiviazione della segnalazione, dandone motivazione o,
- nel caso in cui la segnalazione sia giudicata ammissibile, l'avvio dell'istruttoria.

6.2. Fase di indagine

Laddove la segnalazione sia ritenuta ammissibile, il Responsabile avvia la fase di indagine, volta a verificare la sussistenza dei fatti segnalati e valutare eventuali misure da adottare. Durante la fase di indagine il Responsabile si avvale di modalità volte a garantire che le verifiche siano accurate, che l'indagine abbia durata ragionevole e che sia rispettato l'anonimato del soggetto segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto oggetto di segnalazione.

Per lo svolgimento delle verifiche, il Responsabile può:

- chiedere al soggetto segnalante chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite l'applicativo informatico o di persona;
- avvalersi del supporto di altre strutture aziendali di CQOP SOA S.p.A., al fine di acquisire atti e documenti utili;
- coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del soggetto segnalante e del segnalato;
- avvalersi di consulenze specialistiche su questioni che non rientrano nelle sue competenze (a titolo esemplificativo consulenze di legali esterne o consulenze interne).

I soggetti segnalante e segnalato sono tenuti informati sugli sviluppi dell'indagine.

6.3. Esito delle investigazioni

Al termine dell'attività di verifica il Responsabile predispone un apposito **Report**, formalizzando i seguenti elementi:

- il contesto di riferimento della segnalazione,
- le attività di verifica effettuate,
- le modalità di svolgimento delle verifiche,
- i risultati raggiunti.

Laddove la segnalazione risulti infondata o non vi siano violazioni rilevanti, il Responsabile provvede ad archivarla.

Al contrario, laddove siano ravvisati elementi di fondatezza del fatto segnalato, il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni provvede ad inviare tempestivamente il Report conclusivo al Responsabile Risorse Umane per la valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità Competenti. Spetta in ogni caso al Responsabile Risorse Umane la decisione finale in merito all'irrogazione di tali provvedimenti.

Nel caso in cui il whistleblower sia esso stesso corresponsabile del fatto oggetto di segnalazione, il dipendente non sarà immune da possibili azioni disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un comportamento illegittimo proprio o altrui.

Il soggetto segnalante riceverà riscontro sull'esito della segnalazione entro tre mesi dalla conferma di ricezione della stessa o, ove non sia stato inviato alcun avviso di ricevimento, entro tre mesi dalla scadenza del periodo di sette giorni dalla segnalazione.

	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	DOC-07-04-01
		ED. 1 REV. 00
		15/12/2023
		Pagina 10 di 11

7. Misure di protezione per le persone coinvolte

CQOP SOA S.p.A. garantisce la tutela del soggetto segnalante e dei soggetti testimoni contro qualsiasi forma di ritorsione, incluse minacce, tentativi di condotte ritorsive, discriminazione o penalizzazione per aver effettuato la segnalazione in buona fede.

7.1. Riservatezza del soggetto segnalante e degli altri soggetti coinvolti

L'identità del soggetto segnalante e qualsiasi altra informazione da cui tale identità possa evincersi direttamente o indirettamente non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del soggetto segnalante, a persone diverse dal Responsabile del sistema interno di segnalazione.

Nel caso in cui nell'ambito delle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile, anche ai fini della difesa della persona coinvolta, è necessario sia acquisire previamente il consenso espresso del segnalante, sia notificare allo stesso in forma scritta le motivazioni alla base di tale comunicazione. Laddove il segnalante non fornisca il consenso e altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione, il Responsabile provvede ad oscurare ogni dato utile all'identificazione del soggetto segnalante.

La tutela della riservatezza di cui sopra è riconosciuta anche al soggetto segnalato (c.d. persona coinvolta). In ogni caso, la riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste per il soggetto segnalante.

7.2. Trattamento dei dati personali

Il Responsabile ed eventuali altri soggetti interni a CQOP SOA S.p.A. coinvolti nella gestione della segnalazione, anche accidentalmente, sono tenuti all'osservanza della disciplina sul trattamento dei dati personali (regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51).

Il Responsabile è tenuto a trattare i dati personali del soggetto segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione con la massima cautela e ad osservare l'obbligo di riservatezza anche quando la segnalazione viene effettuata mediante un incontro diretto.

In conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali, CQOP SOA S.p.A., Titolare del trattamento, fornisce al soggetto segnalante, in qualità di interessato, le informazioni sul trattamento dei dati personali dallo stesso resi e conferiti al fine di effettuare la segnalazione.

I dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

7.3. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni, interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

7.4. Tutela dalle ritorsioni

CQOP SOA S.p.A. garantisce il soggetto segnalante e le altre persone coinvolte da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per aver effettuato la segnalazione in buona fede. Qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione posto in essere nei confronti di tali soggetti può portare a procedimenti disciplinari, all'applicazione di sanzioni e a procedimenti penali avviati nei confronti del soggetto responsabile. A titolo esemplificativo, costituiscono ritorsione le seguenti fattispecie:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;

	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	DOC-07-04-01
		ED. 1 REV. 00
		15/12/2023
		Pagina 11 di 11

- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il dipendente che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver effettuato una segnalazione whistleblowing deve darne notizia circostanziata al Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni.

Il Responsabile valuta la sussistenza degli elementi ed effettua la segnalazione di quanto accaduto al dipendente sovraordinato del dipendente che ha operato la ritorsione e al Responsabile Risorse Umane, affinché sia ripristinata la situazione antecedente e/o sia rimediato agli effetti negativi della ritorsione. È, inoltre, valutata la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la ritorsione.

Gli atti ritorsivi adottati da CQOP SOA S.p.A. sono nulli.