




Procedura *Whistleblowing*

<i>Data</i>	<i>Rev.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Redatto</i>	<i>Approvato</i>
14/12/2023	0	Prima emissione	CELANI	S.P. GRIMAUDO 



Indice

1. PREMESSA.....	3
2. FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
3. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
4. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA	7
5. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	9
6. LE GARANZIE DELLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	11
6.1 Riservatezza	11
6.2. Modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione	11
6.3. Trattamento dei dati personali	11
7. DIVIETO DI RITORSIONE E MISURE DI PROTEZIONE PER IL SEGNALANTE	12
8. TUTELA DEL SEGNALATO	14
9. SANZIONI.....	15



1. PREMESSA

La presente procedura è redatta in applicazione al Modello OGC di San Giorgio Seigen S.p.A. (di seguito: S.G.S.), in particolare di quanto previsto al Capitolo V – paragrafo 5.11; attraverso essa S.G.S. si impegna a incoraggiare e proteggere i soggetti che dovessero segnalare eventuali condotte illecite – o che appaiono tali – scoperte nello svolgimento della propria attività lavorativa e professionale.

Coloro che segnalano tali fatti o condotte non solo favoriscono una repressione efficace, ma manifestano un coinvolgimento eticamente corretto ed una impostazione culturale che costituisce, essa stessa, il primo deterrente al fenomeno della commissione di illeciti.

Per timore di ripercussioni negative sulla propria posizione, tuttavia, i dipendenti non sempre segnalano queste situazioni agli organi legittimati ad intervenire: prevedere una tutela specifica dovrebbe incoraggiare un comportamento civico più virtuoso.

Il D.lgs. n. 231/01, modificato dalla legge n. 179/2017, prevede ed impone l'adozione, da parte degli enti che si dotano di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di un sistema riservato di segnalazione di eventuali condotte che integrino reati-presupposto o violazione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

La disciplina del *whistleblowing* è stata ulteriormente rafforzata con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (cd. Decreto *Whistleblowing*), il quale – in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 23 ottobre 2019 – mira ad assicurare la *“protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”*.



2. FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento descrive la procedura adottata da S.G.S. per segnalare gli illeciti e per tutelare adeguatamente i soggetti che effettuano le segnalazioni.

Le finalità della procedura sono le seguenti:

- fornire indicazioni e strumenti per effettuare le segnalazioni;
- prevedere le modalità per garantire la riservatezza del segnalante e del segnalato nel rispetto della legge;
- fornire indicazioni sulle misure di protezione da possibili ritorsioni riservate ai soggetti che in buona fede segnalano cattive condotte o comportamenti illeciti.

La procedura si applica a tutti gli amministratori, dipendenti, fornitori, consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società.



3. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- b) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ad es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati alle lett. b), c), e d);
- f) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle lettere b), c), d) ed e);

di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.



Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

S.G.S. ritiene anzitutto meritevoli di considerazione le segnalazioni che contengono i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un'utile ricostruzione dei fatti segnalati.

S.G.S. prende in considerazione anche le segnalazioni anonime (ad es., quelle prive di qualsiasi riferimento utile ai fini dell'individuazione del segnalante) purché inoltrate con le modalità previste dalla presente procedura e adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, tali da far emergere fatti e situazioni riferibili a contesti determinati (come, ad es., l'indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, etc.).

Il soggetto che effettua la segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della stessa che si tratta di una segnalazione per cui intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.



4. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

S.G.S., sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 D.Lgs. 81/2015, ha attivato il seguente canale di segnalazione interna:

- attraverso l'add-on My Whistleblowing al software My Governance. L'accesso si avrà attraverso il link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/SAN-GIORGIO-SEIGEN-SPA> compilando il form inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale (non utilizzando quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy).

Tale canale garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Destinatario delle segnalazioni trasmesse tramite il suddetto canale è l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di S.G.S., delle procedure in esso richiamate e del Codice Etico devono essere trasmesse esclusivamente tramite il canale di segnalazione interna.

Per le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del diritto dell'Unione in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno; solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 D.Lgs. 24/2023 sarà possibile effettuare la segnalazione mediante il canale esterno.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'OdV svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E
CONTROLLO EX D.LGS 231/01
PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

PAG. 8 di 15

0

14.12.23

ALLEGATO 19 DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01

informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e sul sito internet aziendale.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'OdV procede a una prima valutazione circa la fondatezza della stessa, valutando se contenga elementi sufficienti per poter essere verificata o se, al contrario, risulti troppo generica o non sufficientemente circostanziata per consentire l'espletamento di una successiva indagine. In quest'ultima ipotesi l'OdV archivia la segnalazione.

Viceversa, in caso di segnalazione circostanziata di condotte rilevanti ai sensi del Decreto 231, l'OdV avvia l'attività istruttoria, che svolge anche mediante audizioni e acquisizione di documenti.

Al termine delle attività di indagine, l'OdV ne valuta gli esiti e può decidere se:

- archiviare la segnalazione;
- svolgere nuove verifiche;
- inoltrare le proprie conclusioni a conferma della segnalazione alla Direzione affinché provveda, per quanto di competenza, all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Qualora l'OdV ritenga che la segnalazione non sia rilevante ai sensi del Decreto 231, ma possa comunque essere di interesse per altre strutture della Società, provvede a trasmetterla alla Direzione, per l'assunzione di tutte le opportune iniziative.



5. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ESTERNA

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna parallelo, con le medesime garanzie di riservatezza e tutela contro atti di ritorsione, gestito da personale appositamente designato e specificamente formato.

Le segnalazioni esterne possono essere presentate sulla piattaforma informatica ANAC per iscritto oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Tutte le informazioni in merito alle modalità di presentazione della segnalazione sono in ogni caso fornite sul sito internet dell'ANAC.

Il canale di segnalazione esterna può essere utilizzato dal *whistleblower* solo nei seguenti casi:

- non è prevista, nell'ambito del suo 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 dal Decreto *Whistleblowing*;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Analogamente ai casi di segnalazione interna, l'ANAC provvede a:

- fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione;
- dare avviso al segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria del segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;



- dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa;
- disporre l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dare contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E
CONTROLLO EX D.LGS 231/01
PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

PAG. 11 di 15

0 14.12.23

ALLEGATO 19 DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01

6. LE GARANZIE DELLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA

6.1 Riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di tutela della *privacy*.

La riservatezza è garantita durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni alle autorità competenti.

6.2. Modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione

Tutte le segnalazioni ricevute sono archiviate a cura dell'OdV con le modalità indicate nell'art. 14 D. Lgs. n. 24/2023.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

L'accesso ai documenti archiviati è riservato all'OdV.

6.3. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali dei soggetti coinvolti e/o citati nelle segnalazioni è operato in conformità all'art. 13 D. Lgs. n. 24/2023 e, in particolare, al Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation – GDPR), al D.lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

Il Titolare del trattamento dei dati personali con finalità di gestione delle segnalazioni trasmesse tramite il canale di segnalazione interno è individuato nell'Organismo di Vigilanza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 12 di 15	
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	0	14.12.23
ALLEGATO 19 DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01			

7. DIVIETO DI RITORSIONE E MISURE DI PROTEZIONE PER IL SEGNALANTE

S.G.S., in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, vieta ogni forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, in danno al segnalante, quale a mero titolo esemplificativo:

- 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 coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole.

S.G.S. applica ai responsabili della violazione del predetto divieto le sanzioni di cui al sistema disciplinare contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 D. Lgs. 24/2023.

Si rimanda a quanto stabilito nella sezione "*Sistema disciplinare*" del Modello 231.

Il segnalante può comunicare le misure ritorsive che ritenga di aver subito all'ANAC che informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

La tutela dalle ritorsioni è riconosciuta anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante¹.

Il regime di protezione trova applicazione quando ricorrono le condizioni previste dall'art. 16 D. Lgs. 24/2023, ossia in sintesi:

¹ Ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. n. 24/2023 le misure di protezione previste nel Decreto si applicano anche:

- a) ai facilitatori, ossia alle persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.



a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo tutelato dal D. Lgs. 24/2023;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata osservando le modalità previste dal D. Lgs. 24/2023.

Il regime di protezione comporta la nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione e, qualora l'atto sia consistito nel licenziamento, il soggetto beneficiario delle misure di protezione ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro.

E' competenza dell'autorità giudiziaria adita adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela del soggetto segnalante, ad esempio: disporre il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo divieto.



8. TUTELA DEL SEGNALATO

S.G.S. adotta tutte le misure necessarie per tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto segnalato.

La Società censura la violazione, commessa con dolo o colpa grave, del divieto di effettuare segnalazioni infondate.

Rimane impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria e/o effettuata al solo fine di danneggiare il segnalato, nonché di ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di *whistleblowing*.

Si rimanda a quanto stabilito nella sezione "*Sistema disciplinare*" del Modello 231.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E
CONTROLLO EX D.LGS 231/01**

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PAG. 15 di 15

0

14.12.23

ALLEGATO 19 DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01

9. SANZIONI

L'inosservanza della presente procedura e degli obblighi di comunicazione all'OdV costituisce violazione del Modello 231 ed è da considerarsi un illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi del sistema disciplinare ivi contenuto.

