

Procedura di Controllo Interno – Sistema 231

S.A.I.M.P. SRL

Indice generale della sezione

Procedura di Controllo Interno Sistema 231 – P-INT-24 – “Procedura per la comunicazione e la gestione delle segnalazioni - Whistleblowing”

1	Premessa
2	Scopo
3	Riferimenti normativi
4	Definizioni
5	Modalità operative
6	Sanzioni
7	Diffusione e recepimento
8	Modifiche del modello 231 e vigilanza
9	Revisione periodica procedura
10	Documenti, modelli e files correlati

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
00	30/03/2022	Prima emissione
01	13/12/2023	Aggiornamento per adeguamento al D.Lgs. 24/2023

1. - Premessa

Il whistleblowing è uno strumento attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi una violazione, un reato o un illecito, commesso da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Con il termine whistleblowing si identifica la “segnalazione di violazioni” e con il termine whistleblower si identifica “il segnalante”.

Lo scopo del whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione virtuosa del whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di

trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

In data 15.03.2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. 10 marzo 2023, n°24 recante “attuazione della 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”

In Italia, sino all’emanazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, l’obbligo di istituire un sistema di whistleblowing che consentisse al segnalante di denunciare violazioni era previsto nel settore pubblico (introdotto dall’art.1, comma 51, della legge 190/2012) e, nel settore privato (introdotto dalla legge 30 novembre 2017, n.179 che ha integrato l’art.6 del D. Lgs.231/2001) esclusivamente:

- per le società dotate di modello organizzativo ai sensi del D. Lgs.231/01,
- per le società soggette al Testo Unico Bancario, al Testo Unico della Finanza, alla normativa antiriciclaggio e al codice delle assicurazioni private.

Con il Decreto Legislativo n.24/2023 l’istituto del whistleblowing è stato esteso a tutti i soggetti pubblici, a soggetti del settore privato con una media di almeno 50 lavoratori nell'ultimo anno, a soggetti del settore privato con una media inferiore a 50 lavoratori nell'ultimo anno se operanti in determinati settori e a soggetti privati dotati di modello organizzativo ex D. Lgs.231/01, anche se con un numero di dipendenti al di sotto delle 50 unità.

Tale Decreto abroga espressamente le previsioni di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e all’art. 6, commi 2-ter e 2-quater del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231 e modifica l’art. 6 comma 2-bis del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231.

Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante; in tal modo, quest’ultimo è maggiormente incentivato all’effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel Decreto.

SAIMP è tenuta a rispettare la disciplina in materia di protezione del segnalante (Whistleblowing) poiché presenta le seguenti caratteristiche:

- Altri enti di diritto privato che, diversi da quelli indicati al citato art. 2, co. 1, lett. q) n. 2, rientrano nell’ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti se nell’ultimo anno hanno impiegato la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

In tal senso quindi può segnalare:

- violazioni del D. Lgs. 231/01
- violazioni del diritto UE

utilizzando i seguenti canali:

- interno per violazioni del D. Lgs. 231/01
- interno/esterno
- divulgazione pubblica per violazioni del diritto UE
- denuncia per violazioni del diritto UE



2. – Scopo

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative ad ipotesi di condotte illecite o violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01, violazioni del MOGC adottato ai sensi del D.lgs. 231/01, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno (articolo 2, comma 1, lett. a del D. Lgs. 24/2023) e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione.

In tale prospettiva, lo scopo della presente procedura è quello di:

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nonché il divieto di ritorsione nel rapporto di lavoro;
- di fornire al segnalante chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, al contenuto, al destinatario e alle
- modalità di trasmissione della segnalazione interna, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte;
- regolamentare il processo di gestione della segnalazione da parte del destinatario della segnalazione stessa;
- fornire al segnalante indicazioni operative in merito alle condizioni per effettuare una segnalazione esterna.

3. – Riferimenti normativi

- 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;
- Decreto Legislativo 24/2023 di attuazione della Direttiva UE 1937/2019 (qui di seguito, per brevità, semplicemente "Decreto");
- Decreto Legislativo n. 231/2001, recante "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- Regolamento Europeo 2016/679 per la protezione dei dati personali (GDPR) e D. Lgs. 196/03;
- Linee guida di ANAC, adottate con delibera n° 311 del 12 luglio 2023;
- Guida Operativa in materia di whistleblowing pubblicata da Confindustria nel mese di ottobre 2023.

4. – Definizioni

- **violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del D.Lgs. 24/2023;
- **informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- **segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- **segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- **divulgazione pubblica** o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **gestore del canale di segnalazione interna:** soggetto destinatario delle segnalazioni interne nominato dall'organo amministrativo della società; colui che riceve la segnalazione inviata dal segnalante, attraverso gli strumenti messi a disposizione dalla società e con le modalità previste nella procedura adottata;
- **segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **segnalato:** qualsiasi soggetto a cui sono riferiti o riferibili i fatti oggetto di una segnalazione;
- **facilitatore:** una persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **persona coinvolta** o **segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **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 al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **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;
- **Società:** SAIMP S.p.A.;
- **riscontro:** comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

5. – Modalità operative

I segnalanti

I soggetti che possono effettuare la segnalazione sono:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi e i collaboratori;
- i lavoratori o i collaboratori dei fornitori della Società;

- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano state esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata:

- durante la validità del rapporto di lavoro;
- se il rapporto di lavoro non è iniziato (quindi anche dai candidati);
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto.

Le violazioni segnalabili

Possono essere oggetto di segnalazione le seguenti violazioni per i soggetti privati:

1. condotte illecite e rilevanti ai sensi del DLgs 231/2001, o violazione del modello organizzativo 231;

- violazioni del diritto dell'Unione Europea - (art. 2, comma 1 del D.Lgs. 24/2023, rif. All.1)
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione; di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e consistenti in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società.

Non vengono gestite segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle sopra descritte:

- relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

Sono escluse:

- segnalazioni di violazioni che non ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società;
- segnalazioni di violazioni di cui si è venuti a conoscenza fuori dal contesto lavorativo;
- contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale, che attengono ai rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni già disciplinate da leggi speciali, già regolate mediante regolamenti UE o Direttive già trasposte;
- segnalazioni in materia di sicurezza e difesa, appalti
- nel settore difesa e sicurezza nazionale.

Eventuali segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi ineseguibili e, pertanto, saranno archiviate.

Le responsabilità del processo di segnalazione

Le responsabilità del processo sono demandate all'organo amministrativo aziendale che si può avvalere di altre funzioni per:

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato **All-30 "Whistleblowing-Registro delle segnalazioni"**
- Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza
- Monitorare i canali di comunicazione
- 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 **All-29 "Whistleblowing -Segnalazione delle violazioni"**
- Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente

Nota: Se 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).

Il canale di segnalazione interna e le segnalazioni fuori canale

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto canali interni di segnalazione.

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

Forma scritta:

- tramite raccomandata all'attenzione del Gestore della Segnalazione.
Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario:
 - ✓ inserire la segnalazione in due buste chiuse:
 - ✓ la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
 - ✓ la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.
 - ✓ Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione.

Forma orale:

- incontro diretto (su richiesta del segnalante).

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare secondo le modalità descritte:

- non compilando la sezione "anagrafica segnalante" del modulo,
- non sottoscrivendo il modulo
- non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'organizzazione deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata (entro 7 gg) al Gestore della segnalazione.

Il gestore del canale di segnalazione interna

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata:

- Al Gestore della segnalazione – individuato in un membro dell'OdV - nominato dall'organo amministrativo

- alla sola Direzione nel caso in cui la segnalazione faccia riferimento alla condotta tenuta dal Gestore della segnalazione, 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

Il contenuto della segnalazione

Il contenuto della segnalazione è libero, ma al fine di agevolare le indagini, è opportuno inserire i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- 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 oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione può avere ad oggetto anche informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate o attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti il segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

La gestione della segnalazione interna

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

- il modulo per la segnalazione, ALL-29 "Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni"
- le istruzioni per la segnalazione, ALL-31 "Whistleblowing – Istruzioni per la segnalazione"
- l'informativa per la privacy [SGP]

Modulo, istruzioni e informativa sono resi disponibili, aggiornati e trasmessi dalla Direzione a tutti i dipendenti dell'Organizzazione.

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

La segnalazione deve essere indirizzata:

- al Gestore della segnalazione nominato dall'organo amministrativo;
- alla sola Direzione, nel caso di conflitto di interessi con il Gestore della Segnalazione;
- all'Organismo di Vigilanza qualora la segnalazione riguardi i reati presupposto del MOG ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dall'Organizzazione.

Sono di seguito descritte le fasi in cui si articola il processo di ricezione e gestione della segnalazione:

- 1. ricezione e protocollazione della segnalazione**
- 2. valutazione preliminare sull'ammissibilità della segnalazione**
- 3. fase istruttoria**
- 4. trasmissione dell'esito della segnalazione ai soggetti competenti (a titolo esemplificativo: segnalante, superiore gerarchico del segnalato, organo amministrativo, OdV, Collegio Sindacale)**

FASE 1:

Il procedimento di gestione delle segnalazioni interne viene avviato a seguito della ricezione della segnalazione, in particolare, entro 7 giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione, il gestore procede:

- alla protocollazione della segnalazione su registro riservato alle segnalazioni (ALL-30), attribuendo un codice univoco;

- all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto; alla trasmissione di apposita informazione di conferma di avvenuta ricezione al segnalante. Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione.

NOTA: In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per il seguito, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione).

FASE 2:

Il gestore effettua una valutazione preliminare sulla segnalazione ricevuta, al fine di verificare se la segnalazione rientra tra quelle che possono essere gestite, in particolare verifica che:

- il segnalante rientra nel novero dei soggetti legittimati
- la violazione sia stata appresa in un contesto lavorativo
- la segnalazione riguardi comportamenti atti o omissioni lesivi dell'integrità dell'ente
- la segnalazione riguardi una violazione rientrante nel perimetro normativo del decreto

In caso di segnalazione ritenuta inammissibile il gestore deve archiviare la segnalazione e dare riscontro al segnalante.

In caso di segnalazione ritenuta ammissibile il gestore avvia la fase istruttoria.

FASE 3:

Consiste nell'attività di analisi e verifica della sussistenza dei fatti segnalati al fine di poter dare seguito alla segnalazione.

Per lo svolgimento di tale fase il gestore può avvalersi dell'assistenza di professionisti esterni con specifiche competenze (IT, contabilità, legale, etc.) o del supporto di funzioni aziendali a conoscenza dei processi e delle prassi in uso.

Il gestore analizza i documenti messi a disposizione dal segnalante e dalle altre funzioni aziendali se coinvolte.

In particolare, il gestore garantisce la tracciabilità ed archiviazione di tutta documentazione relativa alla fase istruttoria, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Il gestore deve fornire riscontro al segnalante nel termine di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione. Non è necessario concludere l'istruttoria entro i tre mesi, in quanto è possibile che alcune indagini richiedano una ulteriore tempistica di approfondimento.

Il riscontro alla data della scadenza del termine può dunque essere:

- definitivo, se l'istruttoria è terminata
- interlocutorio sull'avanzamento dell'istruttoria se l'istruttoria non è stata ancora ultimata

Pertanto, il gestore può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione dell'istruttoria sono tenuti a rispettare gli obblighi di riservatezza, pertanto, è necessario oscurare ogni tipologia di dato (non solo i riferimenti normativi) che possa consentire l'identificazione del segnalante o di ogni persona coinvolta.

FASE 4:

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti:

➤ **Infondata**

il gestore procede con l'archiviazione della segnalazione e informa il segnalante in merito all'esito della segnalazione

➤ **Fondata**

Il gestore provvede:

- ad informare il segnalante in merito all'esito della segnalazione
- a comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile dell'unità organizzativa dell'autore della violazione accertata per i provvedimenti di competenza
- a comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo per le ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società (per es. denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.)
- a comunicare l'esito dell'accertamento all'organo di controllo, nel caso in cui siano emersi profili di competenza

Nelle comunicazioni dell'esito dell'istruttoria di cui ai punti precedenti il gestore espunge tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dal Gestore della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione e l'Organismo di Vigilanza garantiscono, per la tenuta del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione e del Modello Organizzativo di Gestione dell'Organizzazione, l'inoltro reciproco di informazioni e segnalazioni secondo le rispettive competenze.

Obbligo di riservatezza

In capo al gestore della segnalazione grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del segnalante.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

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 del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente paragrafo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità del segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Il trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del D. Lgs. 18 maggio 2018, n. 51, fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento o dell'articolo 11 del predetto decreto legislativo, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La conservazione della documentazione della segnalazione

La segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il Gestore delle Segnalazioni aggiorna **l'ALL-30 "Whistleblowing - Registro delle segnalazioni"** assicurando la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente alle 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 dal Gestore stesso.

Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore della segnalazione, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante la redazione di apposito verbale, condiviso e sottoscritto dal segnalante.

Le misure di protezione del segnalante

Le misure di protezione previste dalla legge si applicano solo nel caso in cui, al momento della segnalazione il soggetto segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito delle violazioni segnalabili.

➤ **Riservatezza**

L'identità del segnalante e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla segnalazione, è tutelata in tutte le fasi della procedura. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il gestore della segnalazione inoltra solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

La riservatezza del segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile nei confronti del segnalante una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

➤ **Divieto di ritorsione**

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

Di seguito sono indicate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve dare notizia circostanziata della discriminazione al gestore della segnalazione, che valuta la sussistenza degli elementi per informare di quanto accaduto il Consiglio di amministrazione affinché adotti tutte le iniziative necessarie ed opportune.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere comunicata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione)

➤ **Limitazioni alla responsabilità**

Non è punibile chi, attraverso la propria segnalazione:

- riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso dal segreto professionale, forense o medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- riveli o diffonda informazioni che offendono la reputazione del segnalato quando:
 - al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o la diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
 - la segnalazione è stata effettuata alle condizioni previste dal Decreto.

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

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.

È ugualmente 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 compiute 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.

➤ **Le misure di sostegno**

Presso ANAC è possibile per il segnalante ottenere un elenco di enti del terzo settore adibiti a fornire al medesimo supporto, consulenza ed informazioni, a titolo interamente gratuito.

➤ **I soggetti beneficiari delle tutele**

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

- facilitatori, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo del 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;
- colleghi di lavoro del 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;
- enti di proprietà del 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.

La tutela del segnalato

SAIMP richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.

Il segnalato non può essere sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

I dati relativi ai soggetti segnalati sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali.

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 del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Il segnalato può essere sentito, ovvero, su richiesta, è sentito attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La segnalazione esterna

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- c) 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;
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ottemperanza all'art. 7 del Decreto, l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un apposito canale di segnalazione esterna.

Le informazioni e istruzioni rilevanti in merito alle segnalazioni esterne gestite da ANAC sono reperibili sul sito di ANAC stessa all'indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso da ANAC deve essere trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

La segnalazione anonima

Verranno prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Le segnalazioni anonime limitano la possibilità per SAIMP di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il segnalante. SAIMP considera, tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

Le segnalazioni anonime ricevute vengono gestite come le segnalazioni ordinarie, sono registrate e la relativa documentazione viene conservata, al fine di rendere possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

La divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Se si effettua una divulgazione pubblica anonima, ovvero non si rivela la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.

Le divulgazioni pubbliche anonime, ove possibile, (ad esempio da organi di stampa o piattaforme web), devono essere registrate/catalogate e conservate, rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del segnalante che intenda far conoscere la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni a seguito della divulgazione.

6. – Sanzioni

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o “in mala fede”;
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni;

- i soggetti che attuano eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché i soggetti che attuano ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.
- il gestore della segnalazione interna nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante;
- il segnalato che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dalla Società, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Codice Etico, al modello organizzativo ex D. Lgs.231/01 o al sistema delle procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

Il D.Lgs. 24/2023 al Capo III - art. 21 introduce un sistema sanzionatorio che prevede sanzioni amministrative pecuniarie, applicate da ANAC, a carico delle organizzazioni e del segnalante, come di seguito specificato:

- sanzioni a carico delle organizzazioni: da 10.000 a 50.000 € in specifici casi che comprendano la mancata implementazione del Sistema Whistleblowing o l'errata gestione delle segnalazioni;
- sanzioni a carico del segnalante: da 500 a 2.500 € in caso di responsabilità penale.

7. – Diffusione e recepimento

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa disponibile:

- nell'intranet aziendale, insieme alla documentazione predisposta per la segnalazione e le istruzioni operative per le segnalazioni;
- sul sito internet aziendale

Le rappresentanze sindacali sono informate dell'adozione della presente procedura a mezzo PEC.

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.

8. – Modifiche del modello 231 e vigilanza

Il Modello Organizzativo di cui al D.Lgs. 231/01 viene aggiornato con riferimento a:

- indicazione dell'esistenza del canale di segnalazione interna
- rinvio alla procedura di gestione delle segnalazioni
- previsione del divieto di ritorsione
- integrazione del sistema disciplinare
- integrazione dei flussi verso l'OdV in merito al funzionamento complessivo del sistema "whistleblowing"

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'idoneità e sull'efficacia del Modello Organizzativo di cui al D.Lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza segnala all'Organo Amministrativo la necessità di aggiornare il Modello Organizzativo, proponendo le modifiche da introdurre nel modello stesso.

L'OdV deve:

- vigilare sulla tempestiva adozione dei canali di segnalazione interna e sulla loro rispondenza al DLgs 24/2023
- vigilare sull'aggiornamento del Modello Organizzativo
- verificare l'avvenuta adozione della procedura "Whistleblowing"
- vigilare sulla formazione, informazione e diffusione di quanto previsto dal Modello Organizzativo e dalla procedura interna "Whistleblowing"

- vigilare sull'effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione
- vigilare sull'effettivo funzionamento e sull'osservanza di quanto previsto nell'aggiornato Modello organizzativo e nella procedura "Whistleblowing"

9. – Revisione periodica della procedura

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica approvata dall'organo amministrativo e pubblicata sul sito web della società e in apposita sezione della intranet aziendale.

10.- Documenti, modelli e files correlati

Codice identificativo	Sezione	Link	Descrizione
ALL-29	Modelli	➤	Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni
ALL-30	Modelli	➤	Whistleblowing - Registro segnalazione delle violazioni
ALL-31	Modelli	➤	Whistleblowing – Istruzioni per le segnalazioni